



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา Roles of administrators in motivating the personnel's operation in the school

ปาณาลี พรหมอ่อน

ดร.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

ganratchakan.le@ssru.ac.th

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

S64561802021@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์โรคระบาดครั้งใหญ่ในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อประเทศในทุก ๆ มิติ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือตัวบุคคล และเมื่อพูดถึงการทำงานในด้านขององค์กร ที่ยังไม่ถูกผลกระทบจนต้องปิดตัวลง สถานศึกษาก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ยั่งยืนอยู่ได้ท่ามกลางสถานการณ์ที่บั่นทอนกำลังใจในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนสถาบันการศึกษา นอกเหนือจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากกำลังคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปข้างหน้าได้ ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยรอบตัวที่หลีกเลี่ยงไม่ได้นั้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม จากปัญหาที่กล่าวมาจะทำอย่างไรให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานในหน้าที่ของตน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กรต่อไป บทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหาร ทฤษฎีของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจโดยอิงจากโครงสร้างของความสุขและสุขภาวะในจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการนำมาปรับใช้กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร / การสร้างแรงจูงใจ / การปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

In the COVID-19 era affected to every country and everything in the world. Especially, people are discouraged and they are affected from the difficult situation. As the result, the active organization that is rarely affected and school is included because education system can run through the COVID-19 situation by online system. Basically, motivation in work is main factors to run operation in the school. Moreover, the power of workers can bring the organization forward to the goal. If they had the burnout syndrome by the worst environment, the result of work may be low quality and will be bad effect in the future. However, administrators and workers can make a motivating by the good working atmosphere for the best result. “The Roles of Administrators in Motivating the Personnel’s Operation in the School” present the Administrative Management Theory to make the positive thinking and find solution to manage people in organization by Positive Psychology. Finally, this article can be benefit to apply to work and be successful in organization.



Keywords: Roles of administrators, Motivating, Personnel’s operation

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของแต่ละด้าน การศึกษายังเป็นปัจจัยหลักที่จะสามารถพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา เป็นคนดี คนเก่งและเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการศึกษาคือ ครู ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใดก็ตาม ครูคือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง นอกจากงานการสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่อื่นที่แฝงอยู่ในกลุ่มงานบริหารต่าง ๆ อีก ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานทั่วไป และงานงบประมาณ ครูจึงเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จทางการศึกษา การที่ครูจะทำงานได้ดีและมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (ดุจดาว จิตใส, 2554) และจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ เข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมากเพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

ความสำคัญและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานองค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชนต้องมีผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ แม้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีบุคคลปฏิบัติงานจำนวนน้อยหรือจะเป็นองค์กรหรือหน่วย



ขนาดใหญ่ที่มีบุคคลปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตามยอมที่จะมีผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานหรือองค์กรตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร การศึกษา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิลฉวี บัวพิมพ์, 2560)

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2559) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความ พยายามแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบ ช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็น เครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายาม ค้นหาลู่ทางผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการ มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มี จรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, pp. 113-115 อ้างถึงใน พรศิลป์ศรี เรื่องไร, 2553, น. 84-90) ได้ศึกษาทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน สร้างขึ้นมาจากงานวิจัยของเฮร์ซเบิร์ก และคณะในปี 1959 เขาพิสูจน์ ทฤษฎีของเขาที่ว่า คนมีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ยาก ทางร่างกายทั้งหลายที่มีให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วยและความทารุณของสภาพดิน ฟ้า อากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็นที่ยอมรับ นับถือของคนทั่วไป การมีชีวิตที่ดีพบว่าเจริญก้าวหน้า เขาทำวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความ คิดเห็นของประชากร พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพอใจในงานและมีลักษณะ สัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงมีดังนี้



1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงานองค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน

2.3 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peer) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน



2.9 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสุขและจิตวิทยาเชิงบวก

เมื่อคนมีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ยากทางร่างกายทั้งหลายที่มีให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วยและความทารุณของสภาพดิน ฟ้า อากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป การมีชีวิตที่ดีพบว่า เจริญก้าวหน้า (Herzberg, 1975) แสดงให้เห็นว่า ความสุขมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสร้างแรงจูงใจ และรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจที่ดีอีกอย่างหนึ่งก็คือการนำจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่ศึกษาความสุขและสภาวะอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ โดยระยะแรกของศาสตร์นี้สนใจศึกษาความสุข และต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนมาสนใจศึกษาสภาวะ โดยที่การกำหนดนิยามโครงสร้างและการวัดความสุขและสภาวะในจิตวิทยาเชิงบวกมีรากฐานมาจากปรัชญาที่แตกต่างกัน 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic perspectives) ที่เน้นความสุข และมุมมองแบบยูโดโมนิกส์ (Eudaimonic perspectives) ที่เน้นความเจริญรุ่งเรือง (อรพินทร์ ชูชม, 2559)

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการศึกษาสิ่งที่ทำให้ชีวิตมนุษย์มีคุณค่า มีความสุขและมีความเจริญรุ่งเรือง ให้ความสำคัญกับจุดแข็ง คุณลักษณะด้านบวกของมนุษย์ เน้นการสร้างเสริมความแข็งแกร่ง ในขณะที่เดียวกันไม่ได้ละเลยจุดอ่อนของมนุษย์ โดยนำจุดแข็งของมนุษย์มาเป็นหลักในการป้องกันรักษา ปรับเปลี่ยนและแก้ไขข้อบกพร่อง (Seligman, 2011)

การนำจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ดี ที่จะสามารถสร้างมุมมองที่เน้นความสุขให้กับบุคคล และในขณะเดียวกันก็สร้างมุมมองที่เน้นความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานอีกด้วย

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, น.12) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษาก็คือ การทำอะไรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้นั้นคือ ผู้อำนวยการจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษา ในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ข้าราชการครู ถือว่ามีความสำคัญมาก ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับลูกศิษย์ เต็มโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชน สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน บทบาทนี้ทำให้ผู้อำนวยการสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพได้



ประสิทธิภาพ ภายในโรงเรียน และนำมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในโรงเรียน ใช้ในการเสริมสร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อปฏิบัติโครงสร้างโรงเรียนต่อไป (อมรรัตน์ กิจธิคุณ, 2556)

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีดังนี้ 1. ทักษะที่ดีของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีนั้นจะส่งผลให้การทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความราบรื่นในทุกมิติ 2. มีการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมด้วยความจริงใจ 3. บริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม สร้างคุณค่าและเสริมแรงทางบวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการทำงาน 4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 5. สร้างความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาในสถานศึกษาและก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน

บทสรุป

การปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทุ่มเทแรงใจ แรงกายในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัล ผลตอบแทน หรือคำชม อันเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้น บุคคลผู้เป็นกำลังสำคัญที่สุดก็คือผู้บริหาร ที่จะเป็นผู้จัดระบบ มอบหมายงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการใช้จิตวิทยาร่วมด้วย เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีอยู่หลายข้อ ผู้บริหารจึงควรวางแผนให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและจากการศึกษาทฤษฎีในการสร้างแรงจูงใจและในจิตวิทยาเชิงบวก ทำให้มองเห็นวิธีการที่ผู้บริหารจะใช้แนวทางดังที่กล่าวมาข้างต้น ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและที่สำคัญผู้บริหารจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์.
- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ บุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- ชลดา สมัครเกษตรการ, สายทิพย์ ยะฟู. (2558). แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
นิลมณี บัวพิมพ์. (2560). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก [http://www.edujournal.ru.ac.th/
index.php/abstractData/viewIndex/782.ru](http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/782.ru)
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ
- ภาคจี ปัญญาพิชน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2555). ผู้บริหารสถานศึกษา กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ
2 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/304775>