บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ
   1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ
   1.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
   1.4 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   2.4 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   3.2 งานวิจัยในประเทศ

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 80) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งกำหนดให้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติอย่างมีขอบเขตและชัดเจน โดยความเห็นชอบของบุคคล และถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานทางความประพฤติของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้น ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 289) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2548 : 44) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการงาน หรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2548 : 3) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ จะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

สมคิด บางโม (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของสมาชิกและของวิชาชีพนั้น ๆ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นวิชาชีพ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2552 : 112) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกริยาที่ควรประพฤติ

จากความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักและแนวทางแก่สมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติตนที่ดีงามและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาและส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพ ตลอดจนเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

พิชัย ไชยสงคราม (2546 : 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพว่ามีประโยชน์และความสำคัญ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า

2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ฯลฯ

3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือได้

4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น มีเมตตา หิริ โอตตัปปะ ฯลฯ

5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวและประโยชน์ส่วนตน ฯลฯ

พิภพ วชังเงิน (2548 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภท ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง เหมาะสมตามที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้าหากกระทำผิดย่อมมีความผิด

2. ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ

3. ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิตและการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย

4. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

5. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ มีความสำนึกว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ตรงไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง

6. จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ์และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ตามกฎหมาย

จากความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ควบคุมไม่ให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หากผู้ประกอบวิชาชีพสามารถกระทำได้ตามที่จรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ก็จะทำให้ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ และจะส่งผลให้วิชาชีพนั้น ๆ เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2548 : 6 - 10) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 20 ข้อ ดังนี้

1. ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ตระหนักในความต้องการความสนใจและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นเตือน แก้ไข และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์

2. เป็นนักวิชาชีพที่มีการคิดไตร่ตรอง ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงจัง ความเฉียบคมทางสติปัญญา ความอดกลั้น ความยุติธรรม สามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. ต้องคิดวิเคราะห์ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจากประสบการณ์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา การเงิน และภูมิหลังของตน และตระหนักว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยม วิธีสอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร

4. ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม รับรู้และชื่นชอบค่านิยมของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวและของชุมชนของนักเรียน และวัฒนธรรมของชุมชนโรงเรียนโดยส่วนรวม

5. ต้องมีความรู้ กว้าง ลึก และวิเคราะห์ในเนื้อหาวิชา วิธีและค่านิยม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพที่ตนสอน และตระหนักเสมอว่าความรู้อาจจะมีการโต้แย้งได้

6. ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจารณ์ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียรอย่างเป็นเลิศ

7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะค่านิยมทางวิชาชีพ อันจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรมการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

8. ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและผู้เรียนมีความโยงใยกัน

9. ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่างวิเคราะห์เพื่อช่วยในการสอน และส่งเสริมการเรียนของนักเรียน

10. ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และใช้เป็นวิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย

11. ต้องให้ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอและจัดทำรายงานสิ่งที่นักเรียนรู้ เข้าใจ ทำได้ เห็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นอย่างแม่นยำและครอบคลุม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

12. ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู แก่นักเรียน และกำหนดแนวปฏิบัติระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงภายในกรอบวัฒนธรรม การเรียนการสอน

13. ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ท้าทาย ปลอดภัย สนุกสนาน และเป็นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความเกื้อกูล ความเป็นอิสระความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

14. ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวแบบของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ที่ครูต้องการจะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ

15. ต้องมีทักษะในการสื่อสานสัมพันธ์อย่างสูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาและคณิตศาสตร์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติ

16. ต้องมีความจริงจังในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนวิจารณญาณ เพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตนตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ

17. ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ

18. ต้องร่วมมือกับชุมชนโรงเรียนสร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาลหน่วยงานของรัฐ และโรงเรียนได้กำหนดไว้

19. ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุการประนีประนอมระหว่างชนพื้นเมืองและชนผิวขาวของเครือรัฐออสเตรเลีย

20. ต้องมีความฉับไวและตอบสนองต่อปัญหาทางการศึกษาอันเกิดภายในชุมชนหลากหลายวัฒนธรรมของเครือรัฐออสเตรเลีย ภายในบริบทของการพัฒนาความสามัคคีของสังคมเครือออสเตรเลีย

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550 : 1 - 29) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคน ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนจนเกิดผลอย่างแจ้งชัด และกระตุ้นให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความเจริญ งอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

ผู้บริหารที่ดีควรถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ เพราะจะทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสังคมและวิทยาการ การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง

ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย เพราะหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

จากแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องยึดปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพราะหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมากมาย ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นตัวอย่างที่ดี และสร้างความรัก ความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศิษย์ ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นการยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นจะได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง ประชาชนทั่วไปได้รับรู้สิ่งที่ดีงามจากการถ่ายทอดของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกตระหนักในหน้าที่ กระทำตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดน้อยลง บ้านเมืองก็จะพัฒนาก้าวหน้า มีแต่ความสงบสุขร่มเย็น

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้กล่าวถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 44 - 46) คณะกรรมการคุรุสภามีอำนาจหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 2/2550 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 42 - 47)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1.1.1 ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1.2 ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

1.1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1.1.4 สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

1.1.5 ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.2.1 เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

1.2.2 ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

1.2.3 ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์การ

1.2.4 ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

2.1.1 แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

2.1.2 รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.1.3 ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ

2.1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร

2.1.6 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

2.1.7 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

2.1.8 เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

2.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2.1 วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย

2.2.2 ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ

2.2.3 ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2.2.4 ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการ จนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.5 ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

2.2.6 คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

2.2.7 บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.8 ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

3.1.1 ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ

3.1.2 ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.1.3 บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3.1.4 รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ

3.1.5 ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

3.1.6 เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

3.1.7 ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

3.2.1 ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

3.2.2 เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

4.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

4.1.1 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.2 ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.3 เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

4.1.4 ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.5 มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

4.1.6 ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4.2.1 นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

4.2.2 ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.3 แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.4 ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.2.5 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.6 ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ

4.2.7 ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

4.2.8 วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

5.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

5.1.1 ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.1.2 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน

5.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5.1.4 เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

5.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

5.2.1 ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

5.2.2 ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

5.2.3 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

5.2.4 ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

วากเนอร์ (Wagner. 1992 : 244) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากผลการรับรู้ว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานชิ้นหนึ่ง หรือยอมรับความสำเร็จในคุณค่าของงานที่สำคัญชิ้นหนึ่ง

เฟรนซ์ (French. 1994 : 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

สมิธ (Smith. 1995 : 114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานเกิดความจริงใจในการทำงาน

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1996 : 286) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เป็นผลมาจากแรงหรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำ ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พรพิมล ดีวัน (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อม และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 2005 : 175 - 177) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี เป็นความรู้สึกชอบหรือมีเจตคติที่ดีต่องานนั้น

ปริญญา สัตยธรรม (2550 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สวยงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่องานหรือองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกทำให้เกิดความสุข ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 114) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และคำสั่ง

4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่เข้มแข็ง

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลาออก การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานภายในองค์การทุกระดับ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้บุคคลมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

คอทเลอร์ (Kotler. 2000 : 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ลำดับ หรือ 5 ขั้น โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไว้ดังนี้ (Maslow. 1987 : 143 - 149 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม. 2547 : 155 - 157)

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอันอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทดแทนอีกไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับจากการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปจะเหลืออยู่ก็แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่ยังคงเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์อยู่อีก เป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Need) จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับที่สูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองในทันที (Demand Satisfaction)

ในทัศนะความคิดของมาสโลว์ มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่อันได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ก็จะมุ่งหาทางสนองตอบความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนและรู้สึกว่าตนเองมีค่าให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

มาสโลว์จัดลำดับขั้นของความต้องการมากน้อยออกเป็น 2 พวก คือความต้องการขั้นพื้นฐาน (Lower-order Needs) ได้แก่ ทางร่างกายและความปลอดภัยที่มนุษย์ต้องพึงมีก่อน และความต้องการขั้นสูง (Higher-order Needs) คือ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ และความสำเร็จสูงสุด ความแตกต่างของความต้องการ 2 ระดับนี้ คือ ความต้องการขั้นสูงจะเป็นการตอบสนองภายนอกหรือร่างกาย

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในลำดับขั้นที่หนึ่งแล้ว ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เมื่อความต้องการทั้ง 5 ขั้นข้างต้นได้รับการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอบสนองแล้วส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความต้องการระดับสูงสุด คือ ได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้จัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับ คือ (Alderfer. 1972 : 198 ; อ้างถึงใน พัชสิรี ชมภูคำ. 2552 : 178 - 179)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ (E = Existence Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จะมีชีวิตอยู่ รวมทั้งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) เป็นความต้องการการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการยอมรับจากสังคม ซึ่งคล้ายกับความต้องการในด้านสังคม และบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องแต่เป็นเพียงส่วนที่เกิดจากสังคมในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

3. ความต้องการการเติบโต (G = Growth Needs) เป็นความต้องการจากภายในที่ผู้นั้นรู้สึกยกย่อง นับถือตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง และเติบโตก้าวหน้า ซึ่งคล้ายกับบางส่วนของลำดับความต้องการขั้นที่ 4 ของมาสโลว์ในส่วนที่กี่ยวกับตนเอง และขั้นที่ 5 ที่ต้องการความสำเร็จตามปรารถนา

ทฤษฎีอีอาร์จีเหมือนกับการนำเอาความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์มาจัดกลุ่มใหม่ แล้วตั้งชื่อให้ใหม่ และยังมีแนวคิดที่คล้ายกันว่าความต้องการเหล่านั้นเรียงเป็นลำดับ หากแต่ความแตกต่าง คือ ลำดับขั้นความต้องการในทฤษฎีอีอาร์จีไม่ใช่ลำดับขั้นที่ตายตัว ไม่จำเป็นเสมอไปที่ความต้องการระดับต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับถัดไป โดยความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันมากกว่าหนึ่งลำดับก็ได้ อีกทั้งความแตกต่างที่เป็นข้อใหญ่ คือ ในขณะที่ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มองว่าความต้องการที่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะขยับสูงขึ้นไปอย่างเดียว (Satisfaction-progression Process) แต่ทฤษฎีอีอาร์จีมองว่า ความต้องการอาจมีการย้อนกลับลงมาเป็นความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ (Frustration-regression Process)

จากการศึกษาทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และอาจมีความต้องการพร้อมกันมากกว่าหนึ่งระดับได้ในเวลาเดียวกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์การจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (Mcclelland' s Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคิลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้อยู่ 3 สิ่ง คือ (McClelland. 1962 : 99 - 112 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม. 2547 : 169 - 172)

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซ้ำซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ

1.2 ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้

1.3 ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักละยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น

2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ

2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมีคุณลักษณะ ดังนี้

3.1 ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่น

3.2 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคิลแลนด์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือ

ประสบความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จแบบนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป ซึ่งสัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ในแต่ละคนมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปีโดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) พบว่า ได้คำตอบที่น่าแปลกใจ คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงานและทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์กจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors) (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551 : 102 - 103)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้ (Herzberg. 1966 : 203 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2549 : 57 - 58)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

1.6 การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision - technical)

2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

2.5 เงินเดือน (Salary)

2.6 สถานภาพ (Status)

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life)

พนัส หันนาคินทร์ (2549 : 135 - 137) ได้ศึกษาแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถกระทำได้หลายแนวทาง แต่แนวทางที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างน่าเชื่อถือ และมีการนำไปใช้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยทฤษฎีของ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรามาธิบดี

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีปัจจัย 2 ประการที่ส่งผลให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ว่ามีปัจจัยที่มีส่วนให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี และเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ และการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 100 - 102) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าอาจกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายแบบ ซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index ; JDI) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้แพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work Itself) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional Opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพึงพอใจว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire ; MSQ) เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบระบุระดับของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน หรือด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire ; PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ผูกพันกับความพึงพอใจ โดยเครื่องมือ PSQ จะวัดระดับความพึงพอใจที่มีต่อแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆโครงสร้างและการบริหารระบบและเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเองที่ทำให้เขาพอใจ หรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมากและผู้ตอบข้อมูลอาจจะมีอคติในการตอบ หรือผู้วิเคราะห์อาจจะมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ได้

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้เป็นวิธีวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการสัมภาษณ์พูดคุยแบบสองต่อสองกับบุคลากรในองค์การอย่างละเอียด ซึ่งข้อดี คือ จะได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการใช้เทคนิคนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา ด้วยเหตุนี้การได้รับความร่วมมือ คือ จุดสำคัญของความสำเร็จในการเลือกใช้วิธีนี้ อีกทั้งจะต้องเลือกคำถามสัมภาษณ์อย่างรอบคอบ พร้อมทั้งมีระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ยัง

ต้องสร้างความไว้วางใจในการไม่ระบุชื่อผู้ตอบ และไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบุคลากรในองค์การ

จากการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เป็นระบบ มีความเที่ยงตรงแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือ ได้แก่ ลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก ดังนั้นในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอล (Randall. 1970 : 1253-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

แมกนูซัน (Magnuson. 1971 : 32-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบไปด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

เวเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย จากการวิจัยจึงพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐาน โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม และสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารงานและการจัดการขององค์กรก็มีส่วนในการทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งสิ้น

โยชิยามา และคณะ (Yoshiyama and et al. 2002 : 1052-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระและแบบยอมอยู่ใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจ การจัดการของผู้บริหารมีผลทางบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงกว่ามาก

งานวิจัยในประเทศ

สุระสิทธิ์ คะสีล้วน (2551 : 106 - 121) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครูผู้สอน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

5) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 และ ช่วงชั้นที่ 1 - 3 ตามลำดับ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 - 3 และ ช่วงชั้นที่ 1 - 2 ตามลำดับ 7) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรัตน์ คำก้อน (2551 : 82 - 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายกุณโฑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินิจนารถ ลำดวน (2552 : 82 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญธรรม ไวยมิตรา (2553 : 109 - 113) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บุษกร วงศ์สุวรรณ (2553 : 78 - 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทางาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทางาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โยษิตา เพชรกูลกิจ (2554 : 60 - 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง

รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ ต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี เป็นการปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงและจัดให้มีขึ้นเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างความศรัทธา เชื่อมั่น รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี