

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

The Morale in Work Practice of Teachers

สมบุญ นาควิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Somboon Nakwichai

Roi Et Rajabhat University

E-Mail: Somboonnak@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยได้เห็นถึงความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้า ตามเนื้อหา ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการบริหารดังนี้ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี 4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน โดยจะมีลักษณะการมีขวัญและกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้ 1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีสาเหตุจากแรงกดดันภายนอก 2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ 4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6. สมาชิกมี

ความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้เนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; ครูผู้สอน

Abstract

This article aims to synthesize the concepts of teachers' morale and performance. By recognizing the importance of morale and morale of teachers as well, considered as the main factor in the development of national education to advance as follows.

The morale of the management are as follows: 1. To create cooperation and work in harmony. To achieve the objectives of the organization. 2. Build faith, loyalty, loyalty to the group and organization. 3. Encourage the rules and regulations of the organization to control the behavior by people acting in the framework of discipline and good morals. 4. Build unity among the group and create synergy. Which can overcome all obstacles of the organization. 5. Enhance good understanding between the people in the organization and the policies and objectives of the organization. 6. Motivate the staff in the organization to have a good attitude towards the organization and the creativity that is beneficial to 7. Organization to create confidence Mentally stable and faith in the organization that they are operating and working with the organization for a long time The characteristics of morale can be expressed as follows: 1. Participants will have love, unity, harmony. This is not caused by external pressure. 2. The members have little conflict and the group is able to solve the problems. 3. The group will always develop and thrive successfully. 4. The members receive more attractiveness and trust. Among members of the same group 5. Members agree on the same goals and values. 6. Members agree on objectives. The form of a leader agrees to take appropriate action to achieve the objectives of the group. 7. A group with a strong desire to maintain their original well-being.

Keywords : Morale in Work ; Practice of Teachers

บทนำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นนับมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ถ้าหากบุคลากรทางการศึกษาไม่มีขวัญกำลังใจแล้วก็จะหวังให้

เด็ก ๆ ของชาติมีการศึกษาที่ดี ด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง ซึ่งจะมีความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการบริหารดังนี้ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี 4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน โดยจะมีลักษณะการมีขวัญและกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้ 1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีใช้เกิดจากแรงกดดันภายนอก 2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ 4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้เนิ่นการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

สำหรับการศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1. จะเป็นเครื่องขับเคลื่อนแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไป 2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีต่อคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ 3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป 4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้นคนงานจะ

ได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร 5. การสำรวจ มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างใช้การสำรวจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้รับความจริงนี้ ส่วนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามคำว่า (TEACHERS) ดังนี้ 1) T (teaching) การสอน หมายถึง ครูมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อการสอนศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลาย ทั้งปวง 2) E (ethics) จริยธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียน 3) A (academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาการทั้งของตนเองและของนักเรียน 4) C (cultural heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสืบทอดวัฒนธรรม 5) H (human relationship) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย 6) E (evaluation) การประเมินผล หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการประเมินผลต่อการเรียนของศิษย์ 7) R (research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยการต้องพยายามความรู้ความจริงเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน 8) S (service) การบริการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริการศิษย์และผู้ปกครอง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ปทานุกรม (Webster, 1971 ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ (ชุมพล พงษากลาง (2548 : 46)

คำว่า “ขวัญ” คือ “ทัศนคติของบุคคลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่ม ทัศนคติที่จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีมานะบากบั่น” จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น (สร้อย ตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 8)

กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง (นุชลี โพธิวรกร (2549 : 62)

คำว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วยขวัญเป็นสิ่งเกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน (เดล เอส บีช (Dale S. Beach) (1970 : 3)

ความหมายของ “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” สรุปได้ดังนี้

1. ความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ คนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
2. ทศนคติเกี่ยวกับการทำงาน คือ ทศนคติเกี่ยวกับหัวหน้า การให้รางวัล ผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน
3. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือ ทำงานราบรื่น
4. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่างๆ
5. ความรู้สึกเป็นสุข คือ เมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจ มีความสุข
6. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง บุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานแสดงว่ามี

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

7. การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคล โดยแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก (อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2545 : 9)

ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมอันพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือ ท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญ หรือขวัญหนี ขวัญหาย กล่าวคือ ขวัญกำลังใจที่มีอยู่ด้วยออกจากร่างไปนั่นเอง (ธีรฉัตร กิณบุญ (2545 : 34)

ดังนั้น เมื่อรวมคำว่า ขวัญและกำลังใจเข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้วขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ขวัญกำลังใจ ไว้หลายความหมายดังนี้

คำว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน (ฟลิปโป (Flippo) (1961)

ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน (เดย์วิส (Davis) (1964) อ้างใน สิริพร ทองจินดา)

คำว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (มิลตัน (Milton)(1981 : 35) อ้างใน มนูญ จันทรสข)

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆกันดังนี้

ความสำคัญของขวัญในการบริหารดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน (พรนพ พุกกะพันธ์ (2545 : 235)

ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก (วัฒนา มหิพันธ์ (2545 : 67)

ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

ลักษณะการมีขวัญและกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีใช้เกิดจากแรงกดดันภายนอก
2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ
4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน
5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้เนิ่นการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
7. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้ (มิลตัน (Milton) (1981 : 14) อ้างใน มนูญ จันทรสุข)

บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
3. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 75)

ขวัญและกำลังใจดีนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นคงและขวัญกำลังใจดี
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (เดย์วิด (Davis) อ้างใน สิริพร ทองจินดา (2545 : 72)

ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์การ โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่ง กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคลเพื่อดูว่าเขารู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ
2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์คนงาน ทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นใจหรือไม่สบายใจออกมาและ

ทำให้คนงานมีความรู้สึกรู้ว่าฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขั้วนี้ กระทำโดยบุคคลนอกองค์กร จะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้นมีหลายองค์การยอมรับว่า การศึกษาขั้วนี้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เตือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึง ขั้วของคณงานหรือบุคคลในองค์การมากขึ้นดังนั้นการศึกษาขั้วก็คือวิธีการที่มนุษย์สัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขั้วจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลในองค์การหรือคณงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลการศึกษาจากคณงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อหน้าเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่คณงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาขั้วจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคณงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้เท็จจริงดังนั้นการศึกษาขั้วก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี (เกียรตินันท์ หนูทอง (2549 : 21)

การศึกษาขั้วในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขั้วโดยทั่ว ๆ ไป การสำรวจขั้วจะบอกให้ทราบว่าคณงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาก่อให้เกิดความรู้สึกอย่างนั้น ความรู้สึกเช่นนั้น เกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกขอใครบ้าง (เช่น หัวหน้าคณงาน คณงาน ผู้เชี่ยวชาญ) นั้น หมายถึง ว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคณงาน

2. การสำรวจขั้วทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีต่อคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคณงานวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษถ้าหากคณงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไปการ

สำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างชัดเจนของผู้บริหารในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น

4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้น พนักงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของพนักงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว ฝ่ายต่างไม่รู้จักการสำรวจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้รับความจริงนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์ (2545 : 235)

บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู

บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ดังนี้ เป็นกิจที่ครูต้องทำให้เสร็จสิ้น สมบูรณ์ ซึ่งการกระทำของครูอาจจะเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือด้วยสำนึก ครูอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อการสอน ถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ จะต้องคอยอบรมสั่งสอนให้ศิษย์ตั้งอยู่ใน คุณงามความดี

ความหมายของบทบาทและหน้าที่ บทบาท มีความหมายใกล้เคียงกับ หน้าที่ บทบาท หมายถึง ภาวะที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล ถ้าบกพร่องไปบ้าง ความเสียหายจะน้อยกว่าบกพร่องในหน้าที่ หน้าที่ หมายถึง กิจที่ต้องกระทำหากหลีกเลี่ยง ละเลยจะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งตนเองและผู้อื่น บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ ครูตามคำว่า (TEACHERS) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามคำว่า TEACHERS ไว้ดังนี้

1. T (teaching) การสอน หมายถึง ครูมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อการสอนศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของผู้เป็น ครูสอนทุกคน

2. E (ethice) จริยธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ การอบรม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งของ ความเป็นครู

3. A (academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาการทั้งของตนเองและของนักเรียน ซึ่งความจริงแล้วงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะวิชาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือประกอบวิชาชีพ

4. C (cultural heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสืบทอดวัฒนธรรม การสอนศิลปะวิทยาการต่างๆ ให้ลูกศิษย์นั้นย่อมถือว่าเป็นการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

5. H (human relationship) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ต่อโรงเรียน

6. E (evaluation) การประเมินผล หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการประเมินผลต่อการเรียนของศิษย์ งานของครูในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญมากอีกประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่างๆ

7. R (research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยการต้องพยายามหาความรู้ความจริงเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน

8. S (service) การบริการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริการศิษย์และผู้ปกครอง แต่บางครั้งก็มีความจำเป็นที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย แต่โดยธรรมชาติแล้วงานบริการหลักของครูคือบริการให้ความรู้เพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้แก่นักเรียน บางครั้งครูต้องให้บริการด้านคาปรึกษาหรือในด้านสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กลุ่มชนรอบๆ โรงเรียนอีกด้วย (กัลยาณี พรมทอง (เอกสารประกอบการสอน, 2555, 1-2)

สรุป

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความ

มุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง ซึ่งจะมีความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการบริหารดังนี้ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3. เกื้อหนุนให้ระบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี 4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน โดยจะมีลักษณะการมีขวัญและกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้ 1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีใช้เกิดจากแรงกดดันภายนอก 2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ 4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้เน้นการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

สำหรับการศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไป 2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีต่อคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ 3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป 4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้นคนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร 5. การสำรวจ มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างใช้การสำรวจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้รับความจริงนี้ ส่วนบทบาท หน้าที่ และความ

รับผิดชอบของครูตามคำว่า (TEACHERS) ดังนี้ 1) T (teaching) การสอน หมายถึง ครูมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อการสอนศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง 2) E (ethice) จริยธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน 3) A (academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาการทั้งของตนเองและของนักเรียน 4) C (culturat heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสืบทอดวัฒนธรรม 5) H (human relationship) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย 6) E (evaluation) การประเมินผล หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการประเมินผลต่อการเรียนของศิษย์ 7) R (research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยการต้องพยายามความรู้ความจริงเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน 8) S (service) การบริการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริการศิษย์และผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพันธ์ หนูทอง.(2549) “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี”. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิ ทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชุมพล พงชากลาง.(2548). “ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย”. สารนิพนธ์,กศม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- ธีรฉัตร กีนบุญ. (2545). “ เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบุธัน”. สารนิพนธ์ กศม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นุชลี โพธิ์วารการ.(2549). “เรื่องพฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร”. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- พรนพ พุกกะพันธ์.(2545). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

- วัฒนา มหิพนธ์.(2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบก
ชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14”. สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ.(2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.
พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ หนูนักดี.(2545). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์
แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beach,Dale S.(1970). *Personnel :The Management of People Work*. New
York :The Macmillan Company.
- Davis, Ralph C.(1964). *Managerial Psychology*. The University of Chicago Press.
- Flippo, Edwin B.(1961). *Principle of Personnel Ad ministration*. New York : Mc
Graw-Hill.
- Milton,Charles R.(1981). *Human Behavior in Organization* : Three Level of
Behavior. New Jersey : Prentice – Hall.Inc.