

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและจากประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติ เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ทำให้ระบบบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป โดยปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลเดิม เป็นระบบวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะตามบัญชีอัตราเงินเดือนเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพการศึกษาให้สูงขึ้นโดยผู้ที่ประกอบวิชาชีพดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือเป็นผู้ที่ได้รับการยกเว้นให้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริหารงานบุคคลและได้จัดทำประกาศมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) และมีผลบังคับใช้เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ของ ก.พ. (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548 : 1)

การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จ หากไม่มีซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6-11)

ไม่ว่าจะยุคสมัยใด “ครู” ก็บุคคลที่ถูกสังคมคาดหวังมาโดยตลอด (สุนิสา ประวิชัย. 2548 : 8) ทั้งนี้เพราะงานของครู คือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพหน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้ในเชิงวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคต

หรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและการเป็นที่ปรึกษาที่ศิษย์มีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเยาวชนของชาติกำลังเผชิญปัญหาต่าง ๆ รอบด้าน ครูไม่ควรจำกัดขอบเขตหน้าที่อยู่เพียงการให้ความรู้เชิงวิชาการ โดยละเลยหน้าที่ด้านอื่น ๆ ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน ได้มีผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในการสร้างคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านบุคลากรเป็นสาเหตุสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555 : เว็บไซต์) ดังนั้นแนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้

ศูนย์วิจัยกรุงเทพโพล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทำการสำรวจเรื่องภาพสะท้อนครูไทยในสายตาศิษย์ ได้เสนอว่า แม้จะมีครูจำนวนมากที่ประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่องสมเป็นแม่พิมพ์ของชาติทั้ง ๆ ที่อยู่ภายใต้สภาพกดดัน งานหนัก เงินเดือนน้อย แต่ยังมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่มีความประพฤติส่วนตัวไม่เหมาะสมและมีปัญหาที่เกิดจากสังคมวัตถุนิยมในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดหนี้สินอันเกิดจากการมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสมกับรายได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : 2543) สมเชาว์ เกษประทุม (2545) กล่าวว่า ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันสังคมไทยคาดหวังกับบุคคลผู้เป็นครูว่าเป็นปูชนียบุคคล เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา แต่เทียบกับการทำงานของครูในปัจจุบัน คนในสังคมรู้สึกต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องของครูตามที่ปรากฏตามสื่อต่าง ๆ เช่น การทำธุรกิจในโรงเรียน การทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและจริงจัง ทำให้คนในสังคมมองว่า ครูไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และได้แยกแยะปัญหาของครูออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สมเชาว์ เกษประทุม. 2545 : เว็บไซต์)

1. กระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครู กระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครู และการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น
2. กระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญ กำลังใจครู การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น
3. การบริหารจัดการ เพื่อให้การผลิตและการใช้ครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบตรวจสอบและการประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ เป็นต้น

นอกจากนี้ รายงานสภาวะการศึกษาไทย พ.ศ. 2544/2545 แสดงให้เห็นว่า แม้ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูก็ยังคงมีความสำคัญเช่นเดิม เนื่องจากนักเรียน

ยังต้องการครูที่มีคุณภาพ แต่สถานศึกษายังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนครู การขาดครูที่มีคุณภาพ ครูไม่มีจิตสำนึกในการเป็นครูและพบว่าครูจำนวนไม่น้อยกว่า 20% ไม่พอใจกับอาชีพครู เห็นว่าเป็นอาชีพหนัก เงินตอบแทนน้อยและไม่ได้รับการยกย่องนับถือ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ และคณะ. 2545 : 58-62) จากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพ การศึกษาซึ่งมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ทำงาน โดยตรงกับนักเรียน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สร้างทักษะและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคลากรที่ดีของประเทศต่อไป แต่ครูในปัจจุบัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนเองขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในระดับรากหญ้า เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา เด็กจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้ก็อยู่ที่สถานศึกษาเป็นสำคัญ (วันชัย ดนัยต โกมุท. 2543 : 22) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนและการบริหารจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ คือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ คือ สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 2) การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยนับวันจะมีความซับซ้อน วิกฤตและรุนแรงมากขึ้น รวมทั้งระบบเศรษฐกิจทุนนิยมเชิงตลาดการแข่งขันแบบเสรี การเร่งรีบและการกระตุ้นในลักษณะบริโภคนิยมผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โครงสร้างสังคมอ่อนแอ ศาสนาห่างเหินและถูกปฏิเสธ มนุษย์มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่อแหล่งต่อการทำผิดกฎหมาย หมั่นหม่อมต่อศีลธรรมอันดีงาม มีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2543 : 1-2) ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณธรรมที่ผู้บริหารพึงมีนั้นปรากฏอยู่ในหลักของศาสนาทุกศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ ระเบียบวินัยข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 73-74) ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นจะต้องมีความรู้

ความสามารถควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงการอยู่ร่วมกัน เพื่อการครองใจคน ซึ่งหลักธรรมหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการนั้นคือ หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติที่ทุกคนสามารถใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันให้ประสบความสำเร็จและความเจริญในชีวิตได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ทั้ง 4 ในการปฏิบัตินั้นสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ (2549 : 78) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรเป็นอย่างดี เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคีรักใคร่ป้องกันกันฉันพี่น้อง

การที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานและสามารถจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งการใช้คุณธรรมโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เพราะหลักธรรมนี้จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหลักธรรมนี้ประกอบด้วยเมตตา หมายถึง ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ กรุณาหมายถึงความสงสารและเห็นใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น มุทิตา หมายถึง การพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จ และอุเบกขา หมายถึงการวางเฉยหรือปล่อยวางในสิ่งที่สุคติวิสัยที่จะช่วยเหลือได้

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้มอบหน้าที่ให้สำนักงานจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดการศึกษาภายในเขตเทศบาลที่อยู่ในความดูแลสถานศึกษาทั้งหมด 23 แห่ง จัดการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 8 โรงเรียน และจากรายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, 2554 : 140) พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหลายด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนมีปัญหาเรื่องบุคลากร คือขาดแคลนครูผู้สอน ด้านการสอนของครูยังมีบางส่วนที่สอนแบบเก่า สอนแบบไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องมีการอบรมและพัฒนาผู้สอนในเรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มากขึ้น ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำโดยเฉพาะวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ

ต้องมีการพัฒนาครูผู้สอน ต้องจัดระบบงานทุกด้านให้เน้นระบบสารสนเทศทุกระดับชั้น เพื่อจัดเก็บข้อมูลและตรวจสอบได้รวดเร็วถูกต้อง ต้องมีการส่งเสริมพัฒนาด้านระเบียบวินัย โดยการกำหนดมาตรการ และกำกับดูแลอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ครูควรมีการศึกษาพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านการอบรม การแสวงหาความรู้ในรูปแบบของเอกสารต่าง ๆ และการพัฒนาระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีให้กับตนเอง และควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มีการกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นำผลการประเมินตามโครงการ มาปรับปรุงแก้ไขงานในครั้งต่อไป ซึ่งจากปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้มีความสำคัญมากในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นโดยตรง ซึ่งครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ผู้เรียน รวมทั้งสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นอีกด้วย นับเป็นภาระที่หนักและสำคัญของครู จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะต้องได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน เพราะหลักธรรมนี้ใช้ในการครองใจคน ช่วยให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำถามการวิจัย

1. การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

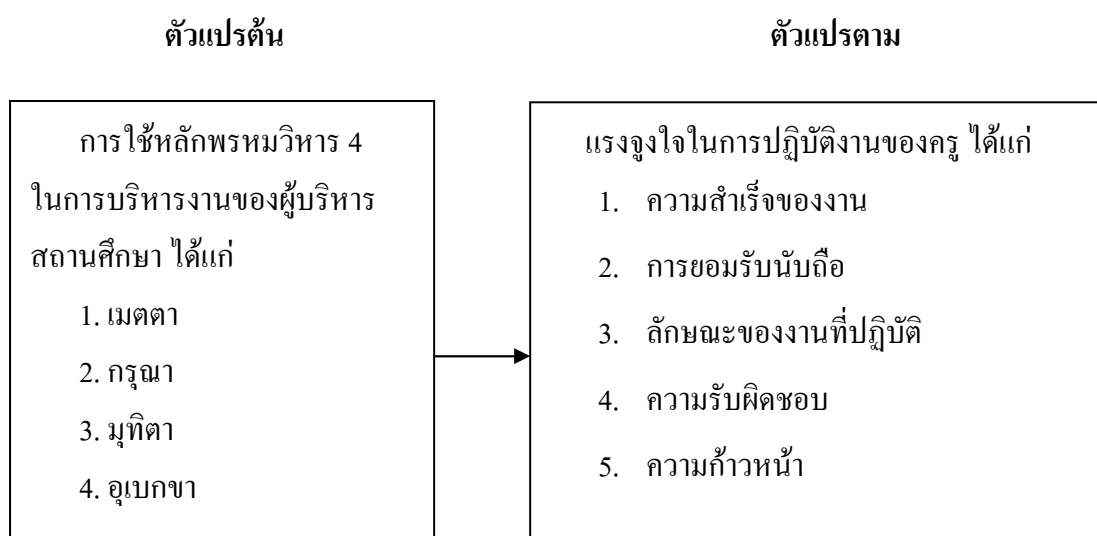
การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น ข้อมูลจากการศึกษาจะเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานในสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น กับครู ซึ่งจะประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปพัฒนาตนเองต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์หรือหน่วยในการศึกษา (Unit of Analysis)
ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 468 คน จากโรงเรียนจำนวน 23 โรงเรียน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 211 คน จากโรงเรียนจำนวน 23 โรงเรียน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา และ 4) อุเบกขา
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ด้าน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามเฉพาะศัพท์

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ซึ่งได้รับแนวกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจที่เป็นความต้องการตามธรรมชาติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนใน 5 ประการ ได้แก่

1.1 **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่ทำเป็นนั่นก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอก

ถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติ งานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพัง เป็นงานที่ทำแล้วมองเห็นความสุขในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เมื่อพบปัญหาพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมงานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรักความสุขในการทำงาน

2. การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน หมายถึง การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีหลัก 4 ด้าน ดังนี้

2.1 เมตตา หมายถึง ผู้บริหารมีความรักความปรารถนาดีต่อครูด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอน หรือ อบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม การช่วยเหลือและตอบแทนสังคม รวมถึงการใช้ครูให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัด

2.2 กรุณา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันน้ำใจ หรือ สงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของครู

2.3 มุทิตา หมายถึง ผู้บริหารมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจอิจฉาริษยา ผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อครู (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือ มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงานและชีวิตครอบครัว ทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใส รวมถึงการเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

2.4 อุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารมีใจเป็นกลาง ด้วยการช่วยเหลือครูให้พ้นทุกข์/มีความสุข ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผลในการพิจารณาสอบสวนปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรมเที่ยงตรงไม่ลำเอียงหรือ อคติต่อผู้ใดผู้หนึ่ง เพราะรัก ไม่ชอบ (เกลียด) เวลาและกลัว

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2554

4. **ครู** หมายถึง พนักงานครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. **โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

สมมติฐานการวิจัย

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน