

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บทบาทของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

หน่วยงานหรือองค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2552 : 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่เราจะนำพาชีวิตไปขึ้นแท่นแห่งความสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่เราได้กำหนดเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องและชัดเจนมากน้อยเพียงใด เป้าหมายมีความท้าทายหรือไม่ นอกจากนี้จำเป็นอย่างไรที่จะต้องสร้างพลังงานขับเคลื่อนชีวิตไปสู่เป้าหมายโดยการสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ถ้าต้องการเพิ่มระดับความแรงของแรงจูงใจขึ้นไปอีก อาจจะต้องสร้างพันธสัญญาโดยการบอกกับคนรอบข้างว่าเป้าหมายในชีวิตเราคืออะไร เพราะพันธสัญญานี้คือ

แรงจูงใจ (เชิงบังคับ) ที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เราลด ละ หรือเลิกล้มความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมาย

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 31 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2549 : 125-126) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1974 อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 214-215) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steer and Porter, 1979 : 5 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 78 – 80) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

แซนฟอร์ด และสแมน (Sanford and Sman, 1980 : 189 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 78 – 80) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลดล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

เดวิส (Davis, 1981 : 83 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 78 – 80) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือ ไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 120)

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกาย คำนิยามหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนั้นอาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมาก ก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความกระวนกระวายไม่เป็นสุข
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมรุนแรงหรือน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมที่หาน้ำดื่มต่างกัน
4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดความสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
2. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
3. ใช้การแข่งขันและร่วมมือ

4. ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการเอาวิธีเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จริง ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม
5. การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข
6. การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง
7. ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลต่อแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป
8. พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็นพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
9. การส่งเสริมให้มีเป้าหมายของชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายของชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมจะทำการที่เป็นประโยชน์ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
10. ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการเมือง ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. เป็นความตอบสนองด้วยความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผลของการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตไม่น้อยเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์กรประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุดูมมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่ทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยมีผู้เสนอแนวคิดและวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เสนาะ ตีเยาว์ (2545 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 วิธี

คือ

1. วัดจากการทดลอง โดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน
2. วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่อยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา
3. วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนในที่ต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

1. Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบ คำถามตอบ

2. Brayfield-Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของ เบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อ ค.ศ.1969 โดยอาศัยสมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผล ต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบคือ งาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศ เพื่อนร่วมงาน

4. Job Percept Scales (JPS) เครื่องมือมีชื่อนี้ แฮวส์แมน และ โรบินสัน ได้ พัฒนามาจาก jdi ของสมิท, เคนดอลและฮิลลิน เมื่อ ค.ศ.1980 และ ในปี ค.ศ.1987 แสทฟิลด์ และฮิวแมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจใน การทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบ ที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือก คำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

5. Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคล แลนด์ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่ เรียกว่าแบบทดสอบที่มมาติก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ที เอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะได้มีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพที่ หนึ่ง มีเด็กนั่งถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อ ต่อไปนี้

5.1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ

5.2 ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่

เกิดขึ้นก่อนหน้านี้

5.3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรอยู่ หรือต้องการอะไร

5.4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่าคำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาก แมคเคลแลนด์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ(Standard of Excellence) ในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. พยายามที่จะทำทุกอย่าง ไม่ท้อถอยจนถึงจุดหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถ

และความพยายาม

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 115 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2549 : 125-126) ได้กล่าวไว้ว่าแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง มีอยู่ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอยู่ 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962 : 11 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 78-80) ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ ความต้องการความรักและความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541 : 27) ได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านแรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย อาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับการคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่อง ชมเชย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของแฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987 : 7 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 123-124) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการทำงานปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะงานเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความท้าทายสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงานและสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

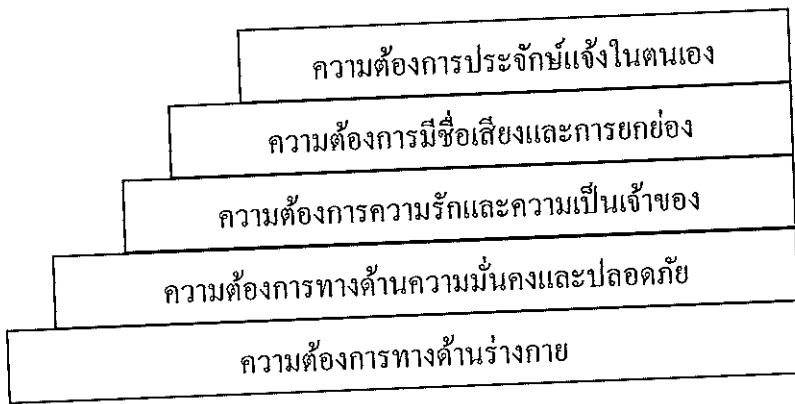
1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับ หรือค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบแทนจากการทำงาน

1.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร อันเป็นผลมาจากผลงานที่ยอดเยี่ยม และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความช่วยเหลือ การร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมายในการทำงาน

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันมีความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานอย่างใกล้ชิด

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80 อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 214-215) มาสโลว์เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีจูงใจนี้ เขาได้เสนอความต้องการด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์ เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic Physiological Needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for Self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal Development or Self-actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำเกิดขึ้นในลักษณะเสร็จสมบูรณ์ไป ถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่สมบูรณ์ ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 212)



แผนภาพที่ 2 Hierarchy Needs ของ อับราฮัม มาสโลว์

ที่มา: พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 214-215)

รายละเอียดของความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย
2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะภาพทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของความต้องการทางด้านนี้ เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (Self-esteem Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization or Self-realization) ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในชีวิตตามนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้สูงส่งในทัศนะของตน

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากันและมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะที่เกี่ยวกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก

เฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 60 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2549 : 123-124) เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - factors Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่เพราะในการทำงานของบุคคลจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากขึ้นซึ่งเรียกว่า สิ่งค้ำจุน

ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน สร้างขึ้นมาจากงานวิจัยของเฮอรัชเบอร์กและคณะ ในปี 1959 เขาพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า คนมีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ยากทางร่างกายทั้งหลายที่มีให้หมดไป เช่น ความหิว

ความเจ็บป่วย และความท้อแท้ของสภาพจิตใจที่อากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนา ความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับนับถือของคนโดยทั่วไป การมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เขาทำวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็นของประชากรพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลขขององค์ประกอบที่ช่วยให้เกิด ความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

3.1 ความหมายของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงมี 5 ประการ ดังนี้

3.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้ที่มาขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือที่อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำพายุให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ ได้โดยลำพังคนเดียว

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

3.2 ความหมายของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น มี 9 ประการ ดังนี้

3.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peer) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

3.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

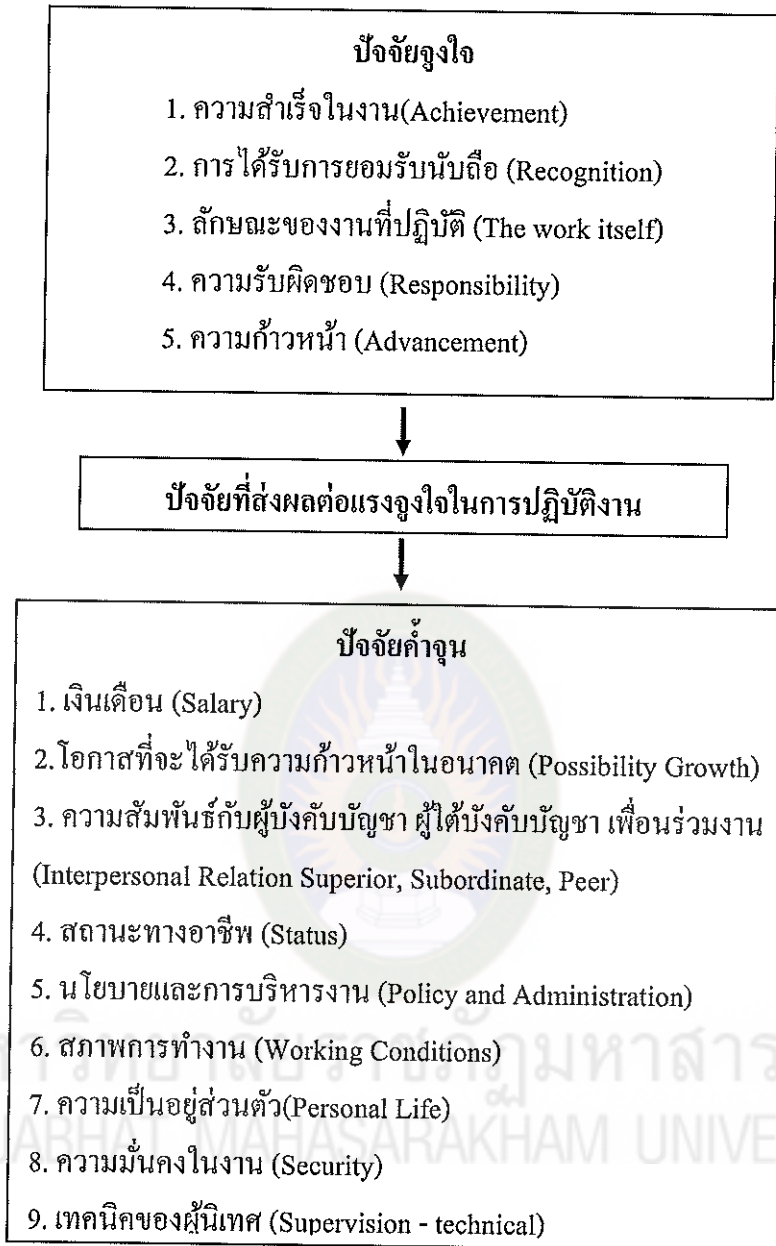
3.2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

3.2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทาง กายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

3.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

3.2.9 เทคนิคของผู้นิเทศ (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศ ในการดำเนินงานและการบริหารงาน



แผนภาพที่ 3 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) (Herzberg, 1959 : 60)

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาสารณย์ (2549 : 123-124)

4. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมกเกรเกอร์ (McGregor)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1966 : 33-45 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2549 : 123-124) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ “The Human Side of Enterprise” ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปของ ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y) ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

4.1 คนส่วนใหญ่มีสัญชาตญาณเกลียดกร้าน ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

4.2 เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

4.3 คนโดยส่วนใหญ่ชอบให้มีผู้คนคอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ได้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าใช้วิธีลงโทษหรือขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย (Y) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กร

ทฤษฎี (Y) เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างแท้จริงและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และ โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า นักวิชาการต่าง ๆ ได้มีความเชื่อว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก มีพื้นฐานความต้องการคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎีเอกซ์, วาย ของแมคเกรเกอร์ โดยพิจารณาส่วนที่มีลักษณะสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้ง 3 ทฤษฎี จะเห็นได้ว่าความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง และความต้องการทางด้านสังคมนั้น อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจำเป็น (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของเฮิร์ซเบิร์ก และเทียบกับทฤษฎีเอ็กซ์ของแมคเกรเกอร์ และเทียบกับทฤษฎีเอ็กซ์ของแมคเกรเกอร์ ความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการที่มีฐานะ โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ทฤษฎีตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนได้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กจึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกับทฤษฎี Y

5. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (Herman, 1970 : 354-355 อ้างใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2549 : 123-124) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 5.1 มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
- 5.2 มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)
- 5.3 มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
- 5.4 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)

5.5 เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take Tension)

5.6 ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

5.7 พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีขึ้น (Achievement Behavior)

6. ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962 : 13 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2549 : 123-124) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

6.1 ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย

6.2 ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ

6.3 ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม

6.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

6.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

7. ถนนรัฐ ชลอสเลส (2549 : 26) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดแรงจูงใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้น ได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

7.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

7.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

7.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

7.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

7.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

8. โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ในการทำงานผู้ทำงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

8.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

8.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

8.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

8.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

8.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

9. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : 100-110 อ้างใน วีรยุทธ วิเชียร โชติ, 2547 : 123-124) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

9.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบความสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

9.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

9.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นอื่นมีความประพุดติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

10. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer, 1969 : 142-175 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2549 : 123-124) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

10.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

10.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาส โลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

10.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาส โลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจ ซึ่งการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลที่ได้อาจการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความวิชาการและผลงานวิจัย

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอดเดอเรฟเฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอนอมรัฐ ชลอเลิศ (2549 : 26)	โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
1. งานที่ทำในปัจจุบัน	✓								✓	✓
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	✓				✓		✓		✓	✓
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	✓						✓		✓	✓
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	✓								✓	✓
5. เพื่อนร่วมงาน	✓								✓	✓
6. ความต้องการทางด้านร่างกาย		✓			✓					
7. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง		✓			✓		✓			
8. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม		✓								
9. ความต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเองหรือความต้องการชื่อเสียง ความต้องการได้รับการยกย่อง		✓								
10. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงหรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต	✓		✓							

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแมคเดอว์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอมรัฐ ซลอสเตส (2549 : 26)	โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยค่าจูน										
11. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล			✓							
12. การยอมรับนับถือ			✓		✓					
13. ลักษณะของงาน			✓							
14. ความรับผิดชอบ			✓							
15. ความก้าวหน้า			✓							
ปัจจัยค่าจูน										
16. เงินเดือน			✓							
17. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			✓							
18. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน			✓							
19. สถานะของอาชีพ			✓							
20. นโยบายและการบริหารงาน			✓							
21. สภาพการทำงาน			✓							
22. ความเป็นอยู่ส่วนตัว			✓							
23. ความมั่นคงในงาน			✓							

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแมคเคลเลอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดามอนรัฐ ซทอลเล็ค (2549 : 26)	โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
<p>24. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ทฤษฎี X โดยรวมจะมองมนุษย์เป็นด้านลบ คือ</p> <p>25. คนส่วนใหญ่ที่มีสัญชาติญาณเกี่ยวข้องกับงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้</p> <p>26. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์</p> <p>27. คนโดยส่วนใหญ่ชอบให้มีผู้คนคอยแนะนำชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด</p>			✓							

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอมมรัฐ ซลอลิต (2549 : 26)	โกมล บัวพรหม (2553 : 27 – 28)
<p>ทฤษฎีวาย (Y) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน</p> <p>28. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน</p> <p>29. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพันการที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน</p> <p>30. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย</p>				✓						

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอดเลอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอมมรัฐ ซลอลิตซ์ (2549 : 26)	โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
31. คนส่วนมากมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการใช้เงินตุนาการความเฉลียวฉลาด				✓						
32. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)					✓					
33. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (RiskTaking Behavior)					✓					
34. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)					✓					
35. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)					✓					
36. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take Tension)					✓					
38. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น					✓					
39. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)					✓					

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอดดอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ลอนอมรัฐ ซลอสเตส (2549 : 26)	โคมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
40. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย						✓				
41. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม						✓				
42. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น						✓				
43. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการ ปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่				✓	✓					
44. ความมั่นคงในอาชีพ				✓						
45. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม							✓			
46. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี							✓			
47. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์							✓			
48. สภาพการทำงานดี							✓			

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอนมรัฐ ชลตลิต (2549 : 26)	โกมล บัวพรม (2553 : 27 – 28)
49. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสดำเนิน ขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ เพิ่มคุณวุฒิ								✓		
50. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม								✓		
51. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ อย่างเพียงพอ								✓		
52. มีโอกาสดำเนินใช้ความสามารถพัฒนา ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่								✓		
53. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและ เป็นงานที่มีความมั่นคง								✓		
54. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการ ประสานงานกันเป็นอย่างดี								✓		
55. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน								✓		
56. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะ ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล								✓		
57. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับ ความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี								✓		

	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)
62. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	Maslow (1987 : 214)
63. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	Herzberg (1959 : 115)
64. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	Mc.Gregor (1966 : 33-45)
65. เพื่อนร่วมงาน	Herman (1970 : 354-355)
	Hilgard (1962 : 13)
	McClelland (1961 : 100-110)
	ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)
	ดอมรัฐ ชลลิต (2549 : 26)
	โกมล บัวพรหม (2553 : 27 – 28)

ตารางที่ 2 ผลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายการ	Hatfield and Heuseman (1987 : 214)	Maslow (1987 : 214)	Herzberg (1959 : 115)	Mc.Gregor (1966 : 33-45)	Herman (1970 : 354-355)	Hilgard (1962 : 13)	McClelland (1961 : 100-110)	ERG ของแอดเดอเลอร์เฟอร์ (1969 : 142-175)	ดอนอมรัฐ ซดอเลิส (2549 : 26)	โกมล บัวพรหม (2553 : 27 - 28)	รวม
1. งานที่ทำในปัจจุบัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	✓	-	-	-	-	✓		✓	✓	✓	5
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	✓		✓	✓	-	✓	✓		✓	✓	7
5. เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจ สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความถี่จากตารางสังเคราะห์ต้องมีผู้กล่าวถึงทฤษฎีนั้น 50% เปรียบเช่นตั้งขึ้นไป ซึ่งผลจากตารางสังเคราะห์สามารถสรุปได้ 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำในปัจจุบัน ทฤษฎีแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำเป็นปัจจุบัน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน (Work on Your Present Job) เป็นงานที่กำลังทำอยู่ผู้ทำรู้สึกว่าเป็นที่ที่มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 289) ให้ความเห็นว่า ถ้าสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานสามารถที่จะอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานมากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. การจัดอุปกรณ์ต่างๆ อย่างพร้อมเพียงในการทำงาน
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน
3. การจัดเกี่ยวกับสถานที่ที่จะปฏิบัติงาน
4. อุณหภูมิในสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
5. แสงสว่างในการทำงานที่เหมาะสม
6. ที่ทำงานปราศจากเสียงรบกวน
7. มีสุขภัณฑ์ในสถานที่ที่ทำงานไว้บริการเพียงพอและเหมาะสม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2547 : 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ลาไวเออร์ (Lawier, 1982 อ้างใน เจริญ กิจระการ, 2547 : 1) กล่าวว่า การมองบุคคลในเรื่องของรายได้หรือแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ หลายอย่างรวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรายได้

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549 : 26) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่ทำในปัจจุบันของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานหลัก ได้แก่ งานการสอนและงานอื่น ๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษ ได้แก่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้ง เป็นต้น งานการสอน ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำโดยตรงของครู ในส่วนงานที่ทำอื่น ๆ จัดเป็นงานพิเศษที่ครูทุกคนต้อง

ช่วยกันในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนถนัดและสนใจซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีความคล่องตัวและมีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง

กิลเซลลี และคณะ (Ghiselli and Others, 1955 : 430 อ้างใน เผอิญ กิจระการ, 2547 : 27 – 29) ได้กล่าวว่า สถานการณ์ทำงานที่มีความสะดวกและสบายเหมาะสมกับงานที่ทำก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 115 อ้างใน วีรยุทธ วิเชียรโชติ, 2547 : 31) ได้กล่าวสรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปสรรคในการทำงานที่ดีมีมาตรฐานตามสภาพแวดล้อม

คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31-33 อ้างใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2549 : 17) ได้ให้ทัศนะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปสรรคในการทำงานที่ดีมีมาตรฐานตามสภาพแวดล้อม

แฮทฟิลด์ และฮิสแมน (Hatfield and Hiseman, 1987 อ้างใน สุนีย์ สิบบุศษ, 2547 : 37) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความตื่นเต้น น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง ๆ สภาพสลับ ๆ
4. ทำท่าย ไม่ทำท่าย
5. มีความพอใจ ไม่พอใจ

สรุปได้ว่า งานที่ทำในปัจจุบันของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนโดยลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐานและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นเงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (Present Pay) ทั้งรายได้ประจำ รายได้พิเศษและสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นธรรม จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว (2545 : 220-221) ได้กล่าวไว้ว่า เงินจะเป็นปัจจัยสำคัญที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนทางอ้อม ได้แก่ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ

เทพพนม เมืองแมน และสว่าง สุวรรณ (2547 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผลตอบแทนภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับเมื่อทำงานได้สำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เชษฐ กิจระการ (2547 : 2) กล่าวว่า ในประเทศไทยผู้บริหารมักใช้นโยบายจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 2 ประการ คือ การเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น และการปรับปรุงสภาพการทำงานของสถาบัน

คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 135 อ้างใน เชษฐ กิจระการ, 2547 : 27 – 29) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 อ้างใน สุนีย์ สินธุเดช, 2547 : 37) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทน ในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 39) กล่าวว่า การยกย่องสรรเสริญหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบเมื่องานสำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูงและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แฮทฟิลด์ และฮิสแมน (Hatfield and Hiseman, 1987 : 135 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 40) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ในการให้ความดีความชอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล ไม่เป็นรางวัล
2. มาก น้อย
3. ยุติธรรม ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก เป็นทางลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็น

ช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้นักลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 28) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้นักลเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน ; และแมคคอร์มิค (Tiffin and McCormick, 1968 : 339 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 28) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรมศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2549: 59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้นักลปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้า จะทำให้นักลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแนะนำในการทำงานของผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกันและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2545 : 223-224) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาว่าควรมีความเข้าใจกัน มีความนุ่มนวลในการกล่าวตักเตือนหรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงานจึงจะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 403-406) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีความเข้าใจกัน มีความนุ่มนวลในการกล่าวตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงาน จึงจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 28) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ทิฟฟิน และแมคเคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 124 อ้างใน ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์, 2549 : 28) ซึ่งให้เห็นว่าการนิเทศงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1966 : 33-48 อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549 : 16) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยทั้งเป็นทฤษฎี x ทฤษฎี y ดังนั้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง จูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมีความสามารถในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน และทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความเห็น ไว้ดังนี้

ทรูเดน ; และเชอร์แมน (Thruden amd Sherman อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2546 : 144) กล่าวว่า สิ่งจูงใจในทางบวก คือ การยอมรับระหว่างผู้ร่วมงาน

ทิวฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 336 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2546 : 144) ได้สรุปว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 149-150 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2546 : 144) ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ แรงจูงใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แฮทฟิลด์ และฮิวแมน (Hratfeld and Huseman, 1987 : 69 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2546 : 144) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ ไม่จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ
3. สนุกสนานร่าเริง ไม่สนุกสนานร่าเริง
4. ภูมิใจในตัวเองจริงใจจริง ภูมิใจเพื่อนาย

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล (2547 : 62-63) กล่าวว่า รางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนอกจากรางวัลภายนอกอันประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน สถานภาพของงาน การจัดองค์การ แล้วรางวัลภายในเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ จากกลุ่มผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการการทำงานอย่างเป็นมิตรซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญ และนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการบริหารคนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและสิ่งที่ยุทธศาสตร์จะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ การจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยที่บุคคลคาดหวังหรือต้องการได้รับจากองค์กรด้วย จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์การมั่นใจได้ว่าพนักงานจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อตอบแทนองค์กร อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

บทบาทของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

คณะบรรณาธิการศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546 : 270-298) กล่าวไว้ว่า ครูมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติข้างต้น ดังนี้

1. บทบาทผู้พัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการจำเป็นต้องปรับหลักสูตรใหม่ คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในทุกด้าน ครูต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างแท้จริงและปรับเปลี่ยนบทบาท คือเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับพันธกิจใหม่ของครูตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในอดีต การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรเป็นเรื่องไกลตัวครู เนื่องจากส่วนกลางเป็นผู้จัดทำหลักสูตร และกำหนดให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติ ผลปรากฏว่าหลักสูตรดังกล่าวไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและท้องถิ่นได้ จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีจุดประสงค์และสาระการเรียนรู้ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่น และแต่ละสถานศึกษาควบคู่กันไปด้วย โดยกำหนดเฉพาะมาตรฐานการเรียนรู้ ระบุเนื้อหาในลักษณะสาระการเรียนรู้หลัก และกำหนดขอบข่ายกว้างๆ เฉพาะสิ่งที่จำเป็นสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมี เพื่อสร้าง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคนให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ส่วนสาระความรู้และประสบการณ์จะตอบสนองความจำเป็น ความสนใจและความถนัดที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถพัฒนาเพิ่มเติม โดยจัดทำเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาได้เอง

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ประกอบด้วย สถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาครัฐและภาคเอกชนในชุมชนมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นแกนนำ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษา วางแผนพัฒนาผู้เรียน แผนปฏิบัติการติดตามและวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามนโยบายและเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเมื่อสถานศึกษามีหลักสูตรของตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนแล้ว สถานศึกษาต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ของทุกช่วงชั้นเป็นรายปีหรือ รายภาค พร้อมทั้งกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ให้ชัดเจนเพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนได้นำไปออกแบบการเรียนการสอน บูรณาการกระบวนการเรียนการสอน กำหนดโครงการ กิจกรรม เวลาเรียน มอบหมายงาน โครงการ กำหนดชั้นตอนและวิธีการประเมินผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาจึงครอบคลุมภาระงาน และกิจกรรมสำคัญๆต่อไปนี้

1. การจัดทำสาระของหลักสูตร
2. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปี หรือรายภาค
3. การกำหนดเวลาเรียน และจำนวนหน่วยกิต
4. การจัดทำคำอธิบายรายวิชา
5. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
6. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
7. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
8. การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทำให้ครูทุกคนต้องทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ และหลักสูตรกำหนดให้มีการบูรณาการทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้ ครูทุกคนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มด้วย ครูจึงควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ความใจกว้าง และการรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. การรู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามด้วยเหตุผล ไม่คิดครอบงำความคิดผู้อื่น
3. ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจจริงในการทำงาน
4. ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีน้ำใจ ให้อภัย และเข้าใจซึ่งกันและกัน
5. ความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลาและรักษาคำพูด
6. การมีมนุษยสัมพันธ์
7. การมีอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ดี

บทบาทครูในฐานะผู้พัฒนาหลักสูตร เริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อนด้วยการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีสอน จากการสอนความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยครูเป็นศูนย์กลางเป็นการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาและสร้าง องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนที่มีทักษะและลักษณะดังกล่าวคิดตัวไปจะกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและจุดประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ

2. บทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้

บทบาทของครูในอดีตจากที่เคยเป็นผู้สอน ผู้บอก ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ต้องเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ครูจึงไม่ใช่แหล่งความรู้หรือผู้รอบรู้อีกต่อไป บทบาทใหม่ของครู คือผู้กระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพสูงสุดของแต่ละคน ครูจึงต้องวางแผนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างหลากหลายให้แก่ ผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สามารถปลูกเร้าและเสริมแรงให้ผู้เรียน ได้เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจและสามารถค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การสืบค้นหาความรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาให้คำชี้แนะ การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีโอกาสได้ปฏิบัติจริง จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกและไม่เบื่อหน่ายการที่ครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นครูต้องปฏิบัติดังนี้

- 2.1 ดูแลเอาใจใส่การเรียน ความประพฤติและความเป็นอยู่ของศิษย์อย่างจริงจัง
- 2.2 ให้ความเข้าใจ ความอบอุ่นใจและเป็นที่พักพิงของศิษย์

2.3 ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ที่ทำให้ศิษย์ทราบจุดบกพร่องที่ควรแก้ไข

2.4 มองโลกในแง่ดีและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ

2.5 เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมาและจริงใจ

2.6 เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน

2.7 สนใจใฝ่เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

2.8 หมั่นสำรวจและประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

3. บทบาทนักวิจัย

นอกจากงานสอนปกติแล้ว ครูต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องทำการวิจัยควบคู่กับการสอนด้วย ในการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ครูอาจจะมีคำถาม มีอุปสรรคมีปัญหาที่ต้องแก้ไข หรือต้องการองค์ความรู้ใหม่ ก็จำเป็นต้องนำกระบวนการที่มีวิธีการและหลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือมาใช้ ที่เรียกว่าการวิจัยในชั้นเรียน โดยเริ่มจากการกำหนดประเด็นปัญหาหรือความจำเป็น กำหนดกรอบแนวคิด วางแผน ศึกษา เก็บข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผล และนำผลการวิจัยไปใช้ครูบางคนคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยากเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจจากผู้ชี้แนะ ไม่มีตัวอย่าง ไม่มีเวลาหรือไม่เห็นคุณค่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ การทำวิจัยในชั้นเรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นโอกาสที่จะได้ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่ผู้เรียนจากการเห็นแบบอย่างของครูผู้สอน ได้เรียนรู้กระบวนการคิด การแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ และการวิเคราะห์ แล้วตั้งสมมติฐานเป็นนิสัยทำให้ทำงานเป็นระบบอย่างมีขั้นตอน มีเหตุผลมีหลักฐานอ้างอิง เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่รู้ที่จะค้นคว้าอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. บทบาทผู้พัฒนาวิชาชีพ

ในยุคที่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและวิทยาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างจริงจังเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ครูในบทบาทผู้พัฒนาวิชาชีพต้องตระหนักถึงคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นครู ดังนี้

4.1 คุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกให้ครูมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

4.1.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรและเป้าหมายของหลักสูตร

4.1.2 ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะและความสามารถ มีวิธีสอนที่หลากหลาย มีวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่างๆที่มีประสิทธิภาพ

4.1.3 การสะท้อนความคิด (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง

4.1.4 ความสำนึกและการยอมรับผู้อื่น (Empathy) ทั้งผู้ร่วมงานและศิษย์เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษา

4.1.5 สมรรถนะในการจัดการ (Managerial Competence) มีความรับผิดชอบในการจัดการทั้งในและนอกห้องเรียน

4.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548 : 74) กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะ ที่เป็นเอกลักษณ์ของครู ไว้ดังนี้

4.2.1 อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในและนอกเวลาสอน

4.2.2 รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้ เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่และคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล

4.2.3 ใฝ่หาความรู้ สืบหาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

4.2.4 ขยันหมั่นเพียรและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2.5 มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ

4.2.6 ดำรงตนอย่างเรียบง่ายและประหยัดเหมาะสมกับอาชีพ

4.2.7 เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ

4.2.8 สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอและเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

4.3 ครูในฐานะผู้พัฒนาวิชาชีพ ควรมีแนวปฏิบัติตนในเรื่องต่อไปนี้

4.3.1 มีความรัก เคารพ เทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

4.3.2 ศรัทธาและเชื่อมั่นว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ดี มีคุณค่าและตนสามารถเป็นครูที่ดีได้

4.3.3 จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

4.3.4 มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามจรรยาบรรณครูที่พึงาม

4.3.5 เป็นสมาชิก ปฏิบัติตนตามระเบียบ และร่วมกิจกรรมขององค์กร
วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4.3.6 เข้ารับการอบรม สัมมนาและร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อรับความรู้
ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.3.7 สร้างและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สิ่งประดิษฐ์ ผลการวิจัยตลอดจน
สร้างนวัตกรรมด้านวิธีสอน สื่อการสอน

5. บทบาทผู้ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้
ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเป็นอย่างมาก โดยให้ทุกส่วนทุก
ฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ
การศึกษาไปสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการกำกับ
ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมและติดตามประเมินผลในเชิงนโยบายเท่านั้น เพื่อส่งเสริมให้การจั
ดการศึกษาสนองความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ได้สถานศึกษากับชุมชน
จึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ
ชุมชนให้เป็นไปอย่างราบรื่นด้วยดีนั้น ครูควรมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนจากอดีตถึงปัจจุบันว่ามีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างไร แนวโน้มในอนาคตน่าจะเป็นเช่นไร สภาพทางภูมิศาสตร์ วิถีชีวิตความ
เป็นอยู่ ตลอดจนสัมพันธภาพของคนในชุมชน

5.2 เรียนรู้วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ลัทธิศาสนา
อุปนิสัยและพฤติกรรมของคนในชุมชน เพื่อนำความรู้ความเข้าใจไปใช้เป็นประโยชน์ในการ
ทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และไม่ให้เกิดความขัดแย้งต่อกัน

5.3 ศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สภาพภาพของครอบครัวในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่บุตรหลานในชุมชน

5.4 ทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้นำและบุคคลต่างๆ ในชุมชน เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน
พระสงฆ์ เป็นต้น

5.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมี
โอกาสสัมผัสกับชุมชน

5.6 จัดนักเรียนตามความเห็นชอบของสถานศึกษาให้ออกไปบริการชุมชนในโอกาสต่างๆตามที่ชุมชนขอความร่วมมือมา

5.7 นำเสนอสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การทำงาน หรือการฝึกงานของนักเรียนตามโรงงาน บริษัทและห้างร้านต่างๆ ในชุมชน

5.8 ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ เช่น สุขภาพอนามัยการศึกษา ต่อ การประกอบอาชีพ เป็นต้น

5.9 มอบงานให้ผู้เรียนออกไปสำรวจข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับชุมชน เช่น พฤติกรรมการบริโภค การสำรวจอาชีพ การสาธารณสุขโรค ผลผลิตภัณฑ์ของชุมชน เป็นต้น

5.10 ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนชุมชนให้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัด

5.11 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับชุมชนและมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน

5.12 ให้ข้อมูลคำแนะนำแก่ชุมชน ในการใช้สถานศึกษาเป็นที่จัดกิจกรรมของชุมชน ตลอดจนการให้บริการด้านเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น

5.13 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษากับชุมชนอย่างเต็มความสามารถ

5.14 เข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ตามความเหมาะสมกับเวลาและโอกาส

5.15 นำวิทยากรพินิจบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาผสมผสานกับวิทยากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

5.16 ให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์และบริโภคทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างคุ้มค่า

5.17 ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดงานประเพณีต่างๆ เช่น งานประจำปี งานวันสำคัญของชาติและศาสนา เป็นต้น

5.18 เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดงานหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันจัด เช่น งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เป็นต้น

6. บทบาทนักวิเคราะห์ตนเอง

ครูต้องเป็นผู้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้เพื่อจะช่วยเหลือผู้เรียน ชุมชนและผู้อื่นทั้งหลาย ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์จิตใจและอารมณ์ของตนเองในเรื่องต่อไปนี้

6.1 แรงบันดาลใจ ผู้ที่เป็นครูต้องมีความเข้าใจ ตระหนัก และแยกแยะมิให้แรงบันดาลใจซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวมามีอิทธิพลเหนือผู้เรียน

6.2 ความเชื่อและค่านิยม ครูควรหลีกเลี่ยงความเชื่อและค่านิยมที่ไม่เหมาะสม

6.3 ความต้องการและความรู้สึกส่วนตัว ครูต้องบังคับและควบคุมความต้องการและความรู้สึกของตนเองได้อย่างมั่นคง

6.4 การเป็นแบบอย่าง ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงาม และสร้างสรรค์แก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป

6.5 ความมีจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตของครูต้องประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นกรอบให้ครูเป็นคนดีมีศีลธรรม

6.6 การกำหนดความรับผิดชอบของตนเอง ครูต้องเรียนรู้ที่จะกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่มีต่อตนเองและผู้อื่นตามความคาดหวังของสังคมอย่างเหมาะสมครู มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมอื่นๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการในโลกยุคปัจจุบัน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ยนต์ ชุ่มจิตต์ (2546 : 189) กล่าวว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ซึ่งอาจจะเป็นความจำเป็น โดยอาศัยหลัก ศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (อ้างใน ยนต์ ชุ่มจิตต์, 2546 : 197-199) ได้ อธิบายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครูว่า พระพุทธศาสนามองเห็นครูในฐานะบุคคลที่ทำ หน้าที่ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. เป็นलिपिपठायकหรือ ศิลปะพาทก คือ เป็นผู้ให้หรือถ่ายทอดศิลปวิทยาด้วยการ สั่งสอนวิชาการต่างๆ ซึ่งเป็นหลักความรู้สำหรับศิษย์ที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพดำเนินชีวิต เพื่อพึ่งตนเองได้และทำประโยชน์แก่สังคมต่อไป สำหรับตัวครูที่เป็นผู้รักษาสืบต่อศิลปวิทยา ก็ ควรจะมีความถนัดและมีหน้าที่จำเพาะในการค้นคว้าแสวงหาเพิ่มพูนความเจริญก้าวหน้าของ วิทยาการในสาขาที่ตนมีความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายเฉพาะจากสังคม

ให้ช่วยกันค้นคว้าแสวงหาวิชาการในสาขาของตนให้ลึกซึ่งกว้างขวางออกไป และเป็นผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติเพื่อประโยชน์แก่คนรุ่นหลังต่อไป

2. เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ คือ อบรมสั่งสอนมิให้ศิษย์กระทำความชั่วช่วยชี้แนะให้กระทำความดีเป็นคนดีมีคุณธรรม ในทางพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับด้านนี้มากกว่าประการแรก เพราะถ้าครูคอยสั่งสอนศิษย์ทุกประการทุกอย่างให้แก่ศิษย์จนศิษย์มีความรู้ความสามารถในกิจการงานทั้งปวง แต่มิได้อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีคุณธรรมคนที่มีรู้ความสามารถมีปัญหาติดนั้นอาจจะนำความเก่งความสามารถของตนไปกระทำในสิ่งที่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนหรือนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองได้ ซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาของสังคมส่วนรวม

ในทางพุทธศาสนายังกล่าวถึงหน้าที่ของครูที่พึงกระทำต่อศิษย์ไว้ดังนี้

1. ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
2. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
3. สอนศิลปวิชาการให้สิ้นเชิง
4. ยกย่องให้ปรากฏแก่หมู่คณะ
5. สร้างเครื่องมือคุ้มภัยในสารทิศ คือ สอนให้รู้จักเลี้ยงตัว รักษาตัวในอันที่จะดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามคำในภาษาอังกฤษ TEACHERS

สาโรช บัวศรี (อ้างในยนต์ ชุ่มจิตต์, 2546 : 190-197) จำแนกความหมายตามตัวอักษรแต่ละตัวได้ดังนี้

1. T (Teaching) คือ การสอน หมายความว่า ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน การที่ครูจะทำหน้าที่สอนได้ดั่งนั้น ควรคำนึงถึงการเพิ่มสมรรถภาพในการสอนและมีวิธีการสอนที่ดีสามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่อง

- 1.1 ใช้หลักจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้
- 1.2 ใช้หลักการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก
- 1.3 วางแผนสำหรับการสอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน
- 1.4 ใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 1.5 ใช้แบบทดสอบต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอน
- 1.6 ใช้วิธีวัดผลที่เหมาะสม

1.7 ปกครองชั้นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนปฏิบัติตามธุรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

2. E (Ethics) คือ จริยธรรม หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน และตัวครูเองก็ต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย เพื่อเป็นแบบอย่างและปลูกฝังศรัทธาให้แก่ศิษย์ในการประพฤติปฏิบัติต่อไป

3. A (Academic) คือ วิชาการ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาการทั้งของตนเองและของนักเรียน เพราะงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา ครูจึงต้องศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้ทันสมัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. C (Cultural Heritage) คือ การสืบทอดวัฒนธรรม หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ครูต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ให้เข้าใจอย่างแท้ และปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม เป็นแบบอย่างแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปและอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมอันดีงาม กระตุ้นปลูกเร้าจิตสำนึกให้นักเรียนรักและหวงแหนในมรดกทางวัฒนธรรมของตน และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

5. H (Human Relationship) คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ครูเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยดังต่อไปนี้ คือ

5.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ทำได้ดังนี้

5.1.1 สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้อย่างแท้จริง

5.1.2 สอนศิษย์และทำบรรยากาศการเรียนการสอนให้สนุกสนานแต่ได้สาระ

5.1.3 อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ ให้อยู่ในระเบียบวินัยและมีคุณธรรม จริยธรรม

5.1.4 ดูแลทุกข์สุขของศิษย์และพยายามหาทางช่วยเหลือ

5.1.5 ให้คำปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ศิษย์

5.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครู ทำได้ดังนี้

- 5.2.1 ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติบ้านเมือง
- 5.2.2 ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอนเอกสารหรือแหล่งวิชาการต่างๆ เป็นต้น
- 5.2.3 ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย
- 5.2.4 ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น
- 5.2.5 ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน
- 5.2.6 กระทำตนให้เป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ใช้กริยาวาจาสุภาพ ไม่ยกตนข่มผู้อื่น

5.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ทำได้ดังนี้

- 5.3.1 แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะๆ
- 5.3.2 ติดต่อกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของศิษย์ ทั้งด้านผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพและอื่นๆ
- 5.3.3 หาโอกาสเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความร่วมมือ
- 5.3.4 เชิญผู้ปกครองร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งกีฬาประจำปี งานแจกประกาศนียบัตรนักเรียน หรืองานชุมนุมศิษย์เก่า เป็นต้น
- 5.3.5 เมื่อได้รับเชิญควรไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียน เช่น งานอุปสมบท งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ หรืองานมงคลสมรส เป็นต้น
- 5.3.6 ครูควรร่วมมือกับชุมชนจัดกิจกรรม เพื่อฝึกอาชีพหรือส่งเสริมความรู้ให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น
- 5.3.7 ครูควรให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานประจำปีของวัด งานเทศกาลต่างๆ เป็นต้น
- 5.3.8 โรงเรียนควรแจ้งข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองเป็นระยะๆ

6. E (Evaluation) คือ การประเมินผล หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการประเมินผลการเรียนของศิษย์ ซึ่งเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ

หลังจาก มีการเรียนการสอน ไปแล้ว ครูสามารถเลือกใช้วิธีใดวิธีเดียวหรือหลายวิธีในการประเมินแต่ละครั้ง ได้ดังต่อไปนี้

- 6.1 การสังเกต ด้วยการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนขณะกำลังเรียนหรือทำงาน การร่วมกิจกรรมกลุ่มและความตั้งใจฟังขณะที่ครูกำลังอธิบายหน้าชั้น
- 6.2 การสัมภาษณ์ ด้วยการสัมภาษณ์เนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการทำงานหรือวิธีการเรียนของนักเรียนเพื่อทราบความเจริญก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
- 6.3 การทดสอบ ด้วยการทดสอบความรู้ในเนื้อหาวิชาความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- 6.4 การจัดอันดับคุณภาพ ด้วยการนำผลงานของผู้เรียนในกลุ่มมาเปรียบเทียบกันด้านคุณภาพ แล้วนำมาประเมินคุณภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าควรอยู่ในระดับใด
- 6.5 การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ เป็นการประเมินผลการตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนทั้งของครูและนักเรียน
- 6.6 การบันทึกย่อและระเบียบวาระสนทนาด้วยการจดบันทึกพฤติกรรมความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- 6.7 การศึกษาเป็นรายบุคคล วิธีนี้มักใช้กับนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล
- 6.8 การใช้วิธีสังคมนิยม เป็นวิธีที่นิยมใช้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเดียวกันประเมินคุณภาพของสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน เพื่อตรวจสอบว่าสมาชิกคนใดได้รับความนิยมนสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้
- 6.9 การให้ปฏิบัติและนำไปใช้ เป็นวิธีที่ครูต้องการทราบพัฒนาการทางด้านทักษะหรือการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังจากที่ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติให้แล้วการประเมินผลการเรียนทุกๆ วิชา ครูต้องประเมินผู้เรียนให้ครบวิสัยทั้ง 3 ด้านดังนี้ คือ
 - 6.9.1 ด้านประชาณวิสัย (Cognitive Domain) คือ การวัดทางด้านความรู้ ความจำความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล
 - 6.9.2 ด้านวิภาณวิสัย (Affective Domain) คือ การวัดด้านความรู้สึก ค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น
 - 6.9.3 ด้านจลนวิสัย (Psychomotor Domain) คือ การวัดด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่านักเรียนทำงานได้หรือไม่หลังจากการเรียนภาคทฤษฎีไปแล้ว

7. R (Research) คือ การวิจัย หมายความว่า ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการหาความรู้ความจริงเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและปัญหาของตัวนักเรียน อาจจะใช้วิธีการง่ายๆ หรือวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. S (Service) คือ การบริการ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้บริการด้านต่างๆแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ บริการด้านวิชาการ ให้คำปรึกษา ทารือเรื่องสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนและชุมชน และช่วยแก้ปัญหาแก่ชุมชนรอบๆ โรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไป

ยนต์ ชุ่มจิตต์ (2546 : 199-202) กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในประเด็นที่สำคัญไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. สอนศิลปวิทยาการต่างๆให้แก่ศิษย์ และแนะนำวิธีแก้ปัญหาหรือสอนศิษย์ให้คิดเป็นด้วย
2. ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามให้แก่ศิษย์ให้เป็นคนดีนำความรู้ไปใช้ในทางที่สร้างสรรค์ ไม่ทำความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
3. ปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์ ซึ่งสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ดูแลห้ามปราม ตักเตือนหรือลงโทษนักเรียนที่มีนิสัยก้าวร้าว เพื่อมิให้ทำความเดือดร้อนรำคาญแก่เพื่อนนักเรียนด้วยกัน
 - 3.2 ดูแลเรื่องอาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ ให้สะอาดถูกสุขอนามัยและเพียงพออยู่เสมอ
 - 3.3 เมื่อนักเรียนป่วยไข้หรือได้รับอุบัติเหตุต้องรีบรักษาพยาบาล หากมีอาการมากต้องรีบแจ้งผู้ปกครองโดยด่วน
 - 3.4 ช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม อาหารกลางวันหรืออุปกรณ์การเรียน
 - 3.5 สอดส่องดูแล ห้ามปราม ตักเตือน หรือลงโทษนักเรียนที่มีนิสัยลักขโมยของเพื่อน
 - 3.6 จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้นักเรียนได้ผ่อนคลายหรือสร้างเสริมสติปัญญา ตามความเหมาะสมการดูแลนักเรียนจะบังเกิดผลสมบูรณ์ จะต้องมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้าน (ผู้ปกครอง) กับ โรงเรียน (ครู)

4. การประเมินผลความสำเร็จก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อให้ทราบว่าศิษย์ของเรามีความก้าวหน้าหรือมีพัฒนาการมากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่เพียงใด โดยกระทำเป็นระยะๆ ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน

5. แนะนำการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีความต่างกัน ทั้งทางด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและบุคลิกภาพ ครูควรช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเกิดความเจริญ งอกงามอย่างเต็มที่และประสบความสำเร็จในชีวิต

6. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์ ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีส่วนสนับสนุนความเจริญงอกงามของนักเรียนหลายๆ ด้านเช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด รักษาดินแดน การแข่งกีฬา การเข้าค่ายพักแรม เป็นต้น

7. ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ งานในหน้าที่ เช่น งานตรวจสอบแบบฝึกหัดของนักเรียน ทำบัญชีเรียกชื่อสมุดประจำชั้น สมุดประจำตัวนักเรียนและระเบียบนักเรียน เป็นต้น ส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ก็ต้องกระทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพเสมอ

8. สอดส่องดูแลและป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดกับทรัพย์สินของโรงเรียนครูทุกคนต้องช่วยกันดูแลทรัพย์สินส่วนรวมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง

9. สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูจะต้องศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้ที่เรียนมาบางครั้งอาจจะนำมาใช้กับสถานการณ์จริงไม่ได้ ถ้าสมัยหรือไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

10. รักษาวินัยและประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ครูควรแสดงบทบาทและประพฤตินั้นให้ดี เพื่อเป็นที่รักและเคารพของศิษย์และชุมชนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 22 -24 ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปใจความได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549 : 10-120)

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องดังงามในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติ สังคมและประเทศชาติ ให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กับชีวิตและสังคม และเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

3. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ ในการสนับสนุนส่งเสริม กำกับดูแล ติดตามประเมินผลและให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา

4. การจัดระบบโครงสร้างการศึกษาให้มีเอกภาพในด้านนโยบาย และการกระจายอำนาจให้มีการปฏิบัติที่หลากหลาย เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติและให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการที่แตกต่างกัน

5. การบริหารและการจัดการให้ดำเนินการ โดยองค์คณะบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของพลังและภูมิปัญญาจากฝ่ายต่างๆ

6. จัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทุกระดับ ทุกประเภทและทุกขั้นตอน ทั้งในด้านปัจจัยตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต ให้มีการประกันคุณภาพและการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สภาพทั่วไป

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่บนที่ราบสูงโคราชเป็นพื้นที่กึ่งกลางภาคอีสานหรือเรียกว่าสะดืออีสาน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัด 28 กิโลเมตร เนื้อที่อำเภอโกสุมพิสัย มีพื้นที่ทั้งหมด 827.876 ตารางกิโลเมตร หรือ 517,422.5 ไร่ มีอาณาเขต ดังนี้

- | | |
|----------------|-------------------------------------------------------|
| 1. ทิศเหนือ | ติดต่อกับเขียงยืน และอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม |
| 2. ทิศตะวันออก | ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย และอำเภอเมืองมหาสารคาม |
| 3. ทิศใต้ | ติดต่อกับอำเภอบรบือ อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม |
| 4. ทิศตะวันตก | ติดต่อกับอำเภอบ้านแฮด และอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น |

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย เป็นที่ราบสูง พื้นที่เป็นคลื่น ลุ่ม ๆ ดอน ๆ ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำชีไหลผ่านแบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ส่วน พื้นที่ด้านตะวันออกเฉียงเหนือ และทิศเหนือของแม่น้ำชี เป็นที่ราบลุ่มส่วนมากเป็นดินเหนียวปนทรายชาวบ้าน เรียกว่า ขาทาม พื้นที่ทิศใต้ และตะวันตกเฉียงใต้ของแม่น้ำชี บริเวณใกล้แม่น้ำเป็นที่ราบลุ่ม ดินเหนียวปนทรายยังถือว่าเป็น ขาทาม แต่พื้นที่ที่ไกลออกไปจากแม่น้ำชี พื้นที่ส่วนมากเป็นดินทราย แห้งแล้ง ชาวบ้านเรียกว่า ขาโคก พื้นที่บางส่วนจะเป็นเนินสูง สลับกับที่ลุ่มเหมือนลูกคลื่น

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตั้งอยู่ เลขที่ 354 หมู่ที่ 1 ถนนศรีโกสุม ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ทั้งสิ้น 827.87 ตารางกิโลเมตร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 มกราคม 2551 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551 มีอำเภอในเขตบริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเชียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ จำนวน 156 โรงเรียน จำแนกเป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 147 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน 9 โรงเรียน มีบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 51 คน จำนวนข้าราชการครู 1,359 คน จำนวนนักเรียน 29,478 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดำเนินการจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นองค์กร ขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นหนึ่งในสิบของประเทศ ภายในปีการศึกษา 2556

พันธกิจ (Mission)

ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม นำ

ความรู้มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง และได้มาตรฐาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษภาคบังคับ สู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความเสมอภาค ทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุม ผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
6. สร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น
3. เด็กปฐมวัย ได้รับการเตรียมความพร้อมตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย
4. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และ

ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

5. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
6. ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ
8. นักเรียน ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
9. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
11. โรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

นโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 3

1. หลักการบริหารงานบุคคลสำหรับหัวหน้างาน

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานองค์กร คือผู้จัดการหรือหัวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนั้นหลักในการบริหารงานบุคคลสำหรับหัวหน้างานนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้เป็นบัญญัติ 10 ประการในการจัดการงานบริหารบุคคล

1. การคัดเลือกพนักงานต้องกระทำโดยรอบคอบ พนักงานจะเต็มใจทำงานที่ตนมีความสามารถทำได้ ฉะนั้น การคัดเลือกคนให้ เหมาะสมกับงานที่เขาถนัด มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่มอบหมาย จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีตามมา
2. แนะนำพนักงานใหม่โดยวิธีการที่ถูกต้อง คนที่เข้ามาใหม่มักจะประสบปัญหายุ่งยาก และลำบากใจ เพราะใหม่ต่อสถานที่ ใหม่ต่อบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ใหม่ต่อเพื่อนฝูง และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนระเบียบข้อบังคับ ฯลฯ ถ้ามีการแนะนำ อย่างถูกต้อง จะทำให้คนใหม่เกิดความมั่นใจและสบายใจ ไม่อึดอัดและเสียเวลาในการศึกษา ด้วยตนเอง ซึ่งการปล่อยให้พนักงานใหม่ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจได้รับแนวความคิดที่ผิดๆ ซึ่งเป็นผลร้ายต่อ องค์กรได้

3. พนักงานควรได้รับการเอาใจใส่และชมเชยบ้างเป็นครั้งคราว ตามหลักจิตวิทยาแล้ว คนเราทุกคนต้องการได้รับคำชมเชยจากคนอื่น โดยเฉพาะเมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ หรือได้ใช้ความพยายามทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าไม่มีใครสนใจ ก็รู้สึกผิดหวังน้อยใจ กลายเป็นคนเฉื่อยชาไปทันที ดังนั้นหัวหน้างานควรให้ความสนใจ ชมเชยบ้างเป็นบางครั้งคราวตาม โอกาสอันสมควร แต่มิใช่ทำพร่ำเพรื่อ เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว พนักงานจะกลับมองเห็นว่า หัวหน้าไม่มีความจริงใจ แกล้งชมเพื่อหลอกล่อใจ

4. ต้องสำรวจและสังเกตความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อระเบียบข้อบังคับขององค์การอยู่เสมอ ทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือ และให้เกียรติบ้างตามสมควร ดังนั้นระเบียบข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ออกมานั้น พนักงานยินยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจหรือไม่ มีการประท้วงหรือไม่ ควรสังเกตดู เพราะบางครั้งระเบียบข้อบังคับ ที่ออกมานั้น อาจเป็นการกดขี่ เอารัดเอาเปรียบ หรืออาจเป็นการหมิ่นเกียรติยศหรือศักดิ์ศรีของพนักงาน ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พนักงานอาจกลั่นแกล้งเอาได้ การออกกระเปียบเคร่งครัดหุุ่มหุยม จึงเป็นภัยแก่นายมากกว่าเป็นผลดี ดังนั้นจึงควรพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ เสียก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยคำที่ใช้ ควรเป็นในลักษณะที่สร้างสรรค์ ในทางที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือจากพนักงานด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการบังคับนี้ ควรถือหลักที่ว่า "ทุกคนย่อมมีความหยิ่งในศักดิ์ศรีของตนเสมอ" การออกกระเปียบข้อบังคับทุกครั้ง ควรชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นของระเบียบนั้นๆ ให้พนักงานทราบเสมอ พร้อมทั้งชี้แจงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามแล้ว จะเกิดผลเสียหายต่อองค์การอย่างไร และถ้าปฏิบัติตามแล้วจะเกิดผลดีอย่างไร อีกประการหนึ่ง ระเบียบข้อบังคับควรเป็นระเบียบที่เป็นธรรม สมเหตุผลที่พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้

5. เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ปรีกษาหารือเกี่ยวกับสภาพการทำงาน บังคับที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน เกิดความพอใจและรักงานนั้นคือ ต้องยอมรับว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ ดังนั้น ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่อาจเป็นผลกระทบต่อสภาพการทำงาน หรือสภาพการจ้างแล้ว ควรปรีกษาหารือกับพนักงาน

6. สร้างหลักประกันและความมั่นใจแก่พนักงาน พนักงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงาน ฝ่ายจัดการควรชี้แจงให้พนักงานทราบว่า มีหลักประกันในการทำงานอย่างไรบ้าง เช่น การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บในงาน การเลิกจ้าง การเกษียณอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงหลักประกันความยุติธรรมในการปฏิบัติของพนักงานอีกด้วย ถ้ามีหลักประกันในการ

ทำงานแล้ว พนักงานก็จะเกิดความมั่นใจ ไม่มีกังวล จะอุทิศกำลังกายและจิตใจในการทำงานอย่างเต็มที่ หัวหน้างานคือ เป็นผู้แทนของนายจ้าง ในการ ดำเนินการดูแลเรื่องเหล่านี้

7. ต้องปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา พนักงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าเกิดความรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการแล้ว ขวัญกำลังใจของพนักงานจะเสื่อมลงทันที ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการ กล่าวชมเชย การเลื่อนขั้น โยกย้ายงานหรือปลดออก หรือการกระทำอย่างอื่น ๆ ก็ดีควรกระทำด้วยความจริงใจและ บริสุทธิ์ใจ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง หรือเห็นแก่ญาติมิตรหรือเพื่อนฝูง ต้องจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานให้ถูกต้อง ทันท่วงที เพื่อให้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการด้วยความยุติธรรม

8. สร้างความภูมิใจในงานและสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในงานและสถานที่ทำงานของคุณ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และก่อให้เกิดผลผลิตมากที่สุด ถ้าพนักงานขาดความภูมิใจในงานแล้ว ค่าจ้างและสวัสดิการ หรือปัจจัยอย่างอื่นอาจไร้ความหมาย ไม่สามารถจูงใจพนักงานได้ ดังนั้น ฝ่ายจัดการจึงควรชี้แจงให้พนักงานทราบว่า งานของเขาที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเพียงใด มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมอย่างไรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อความภาคภูมิใจในงาน

9. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต้องชัดเจน การจัดองค์การต้องกระทำโดยรอบคอบ ควรจัดแผนภูมิแบ่งหน่วยงานให้ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบชัดเจนกันมา ตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาถึงขั้นต้น โดยถือหลักว่า"พนักงานคนเดียว ไม่ควรมีผู้บังคับบัญชาหลายคน" เพราะการมีผู้บังคับบัญชาหลายคนนั้น แต่ละคนอาจจะออกคำสั่งต่างกัน ทำให้ผู้รับคำสั่งเกิดความยุ่งยากใจ ไม่รู้ว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งไหนดี หรือไม่รู้ว่าจะเลือกทำอะไรก่อนอะไรหลัง การสั่งงานควรเป็นไปตามลำดับชั้น ควรจะหลีกเลี่ยงการข้ามชั้นให้มากที่สุด

10. นอกจากเรื่องงานแล้ว ควรมีกิจกรรมทางสังคมบ้าง ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นกันเองในหมู่พนักงาน และเพื่อสร้างความสามัคคี อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงานอีกด้วย พนักงานจะได้มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน การมุ่งแต่เรื่องงานอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ถ้าได้มีการพักผ่อนแล้ว เมื่อกลับมาทำงานจะทำให้มีการกระตือรือร้น

จาร์ส นองมาก (2545 : 3-6) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรกับ โรงเรียนเป็นสิ่งที่ต้องอยู่ควบคู่กัน โดยความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียนเป็นการแสดงถึงศักยภาพของบุคลากรที่มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และจะสามารถทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและเติบโตได้

ตลอดเวลา การวางแผนบุคลากรต้องการที่เชื่อมระบบที่เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และทรัพยากรอื่นที่มีผลต่อการดำเนินงานในอนาคต แผนบุคคลมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว แผนระยะยาวจัดทำขึ้นเพื่อเปลี่ยนระบบบุคลากรที่เป็นอยู่ให้ได้ตามที่ต้องการ ส่วนแผนระยะสั้นจัดทำขึ้นเพื่อเชื่อมต่อกับจุดหมายของแผนระยะยาว สิ่งที่ต้องคำนึงในการจัดทำแผนบุคลากรของโรงเรียนอาจแยกเป็นส่วนได้ดังนี้ คือ 1) สภาพปัจจุบันที่เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาจัดทำแผน 2) ความจำเป็นในการจัดทำแผน พัฒนาเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพระบบโรงเรียนในอนาคต 3) สภาพความต้องการในอนาคต หรือเป้าหมายที่ทางโรงเรียนต้องการให้มีให้เป็น ในช่วงเวลาที่กำหนด 4) แผนงาน โครงการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การวางแผนแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรระยะสั้นอาจทำได้โดยเพิ่มภารกิจในการปฏิบัติงานกับคนที่มืออยู่ หรือบรรจุคนแทน ส่วนระยะยาวทำได้โดยการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว และการสรรหาจากบุคคลภายนอก ในการวางตำแหน่งใหม่ ควรเขียนคำแนะนำสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วย การบรรยายลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต่อไป การวางแผนบุคลากรในโรงเรียนควรพิจารณาสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงาน 10 ประการ ต่อไปนี้ 1) นโยบายและเป้าหมาย 2) การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน 3) ธรรมชาติและขอบข่ายของรายวิชาที่จัดในโรงเรียน 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) การมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่ง 6) บทบาททางด้านการสอน 7) จำนวนบุคลากรด้านการสอน 8) จำนวนบุคลากรด้านการสนับสนุน 9) จำนวนบุคลากรด้านการบริหาร และ 10) ความสมดุลของบุคลากร การวางแผนบุคลากรในโรงเรียนเป็นขั้นต้นของกระบวนการบริหารบุคคล ที่เป็นสาเหตุทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การวางแผนที่เป็นระบบควรคำนึงถึงสิ่งที่จะเป็นตัวแปรทำให้การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเด่นหรือด้อยประสิทธิภาพ และนำมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดคุณภาพและปริมาณบุคลากรในโรงเรียนในอนาคตภายใต้สภาพทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่างๆ จึงจะนับได้ว่า โรงเรียนได้ตัดสินใจในเรื่องของการเตรียมการเกี่ยวกับบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

2. ภารกิจการบริหารงานบุคคล

หลักการ กฎหมายการบริหารงานบุคคล เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในการพัฒนาวิชาชีพครู และกำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยยึดหลักการสำคัญคือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหาร โดยองค์กรคณะบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนา

สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อันเป็นการจัด โครงสร้างขององค์กร ในส่วนของการบริหารงานบุคคลได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 โดยกำหนดภารกิจให้แก่องค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา โดยสรุปดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวน อัตรา การเกลี่ยอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 23 (1))

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรืออาจมอบให้หน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน (มาตรา 47)

2.2 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา อาจรับสมัครสอบแข่งขันได้เฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษในสาขาวิชาใดก็ได้ ผู้สมัครสอบต้องมีคุณสมบัติพิเศษในสาขาวิชานั้น ๆ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดด้วย (มาตรา 48)

2.3 การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (มาตรา 50)

2.4 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญระดับสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยหน่วยงานทางการศึกษาขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ขออนุมัติจาก ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงค่อยดำเนินการ(มาตรา 51)

2.5 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเป็นสัญญาจ้างปฏิบัติงานรายปี หรือมีระยะเวลาตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด หรือเป็นพนักงานราชการ (มาตรา 52)

2.6 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งต่อไปนี้ (มาตรา 53 (3))

2.6.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.6.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้บริหารที่เรียกชื่อ อย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (7)

2.6.3 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

2.6.4 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)

2.6.5 ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ภายใต้หลักการกระจายอำนาจดังปรากฏ ในมาตรา 9 (2) และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ประกอบกับมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยกำหนดกรอบภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา (มาตรา 26 (2))

2. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยตำแหน่งครูและตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสถานศึกษา โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53 (4))

2.2 สั่งให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีที่เห็นว่ามีคุณสมบัติไม่ดีหรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความเหมาะสมหรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด (มาตรา 56 วรรคสอง) หรือให้รับราชการต่อไป

2.3 รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นคืนหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 58)

2.4 บรรจุและแต่งตั้ง โดยการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา โดยอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 58)

2.5 สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีขอกลับเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (มาตรา 64 มาตรา 65 และมาตรา 66)

2.6 การบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างประจำ (คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 8/2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546)

2.7 การสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราว (คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 29/2546 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2546)

โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ (2551 : 71) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่ง คือการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ เฉพาะตัวที่สมาชิกมีอยู่ อีกทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ คือ ต้องศึกษาวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในสถานศึกษาว่ามีสภาพการณ์เป็นอย่างไร

โดยหลักการในการสรรหาข้าราชการครูเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษานั้น ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงกับสาขาวิชาที่ต้องรับผิดชอบในการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตต่อประเทศชาติบ้านเมือง

การสรรหานักคนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู นอกจากจะเป็นการสอบแข่งขันตามนัยมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แล้ว อาจเป็นการคัดเลือกข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู เช่น ในสถานศึกษาที่มีปัญหา ด้านสภาพแวดล้อมต่อสุขภาพของผู้เรียน เช่น สภาพแวดล้อมเป็นโรงงาน หรือมีแม่น้ำลำคลองที่มีมลพิษ อาจมีความจำเป็นต้องมีการคัดเลือก ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถทางด้านสุขภาพอนามัยเข้ามาช่วยแก้ปัญหาในพื้นที่เสี่ยงอันตราย อาจมีการคัดเลือกข้าราชการทหาร หรือข้าราชการตำรวจ เข้ามาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2549 : 99 - 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการที่มีตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549 : 82-87) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มประสบการณ์ 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มประสบการณ์ 10 ปี ลงมา ข้อเสนอแนะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป มีดังนี้ ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอนและผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

จิรัฐดี พึ่งนุสนธ์ (2550 : 75) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับต่ำ เฉพาะปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจตามตัวแปร พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

ศิริพร จันทศรี (2550 : 125) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการ

ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

เอกลักษณ์ เทียนภู (2550 : 75) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีได้รายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โกมล บัวพรหม (2553 : 57-74) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ทำปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีราชบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูมีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

นัทพงษ์ ดัดถวยวัตร (2553 : 44-51) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554 : 59-66) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับเงินเดือนและประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ครูปฏิบัติงานในโรงเรียน ปีการศึกษา 2553

จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าขนาดของผล ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการการดำรงอยู่ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้า ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2.1) จำแนกรายคู่ตามระดับเงินเดือน 2.1.1) ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับระดับเงินเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง 2.1.2) ระดับเงินเดือน 15,000 บาท - 25,000 บาท กับระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย 2.1.3) ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก 2.2) จำแนกรายคู่ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2.2.1) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก 2.2.2) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย และ 2.2.3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

จินตนา เปี่ยมลาภ (2555 : 50-55) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

คุก (Cook, 2000 : 2839-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของครู โรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีขวัญสูง ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

ซอมเมอร์ (Sommer, 2000 : 986) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ ซอมเมอร์ ได้สรุป ผลการวิจัยว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร ครูส่วนใหญ่ไม่พอใจในหลักสูตรปัจจุบัน และรู้สึกว่าจะต้องปรับปรุงเป็นอย่างมาก ส่วนเงินไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างมีนัยสำคัญ

บรู๊คส์ (Brook, 2001 : 574-A) ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชน ในรัฐไริโดนาเหนือ พบว่า สมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือ น้อยกว่านั้นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่นๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาดำเนินขวัญสูงมากสมาชิกในวิชาอื่นๆ ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา การได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารอัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุมากกว่าสมาชิกอื่นๆ มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าในด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการบริหารอัตราเงินเดือน

วิกสตรอม (Vickstrom, 2001 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น กับอายุ เพศการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยซัสกาทูน (Saskatoon) โดยใช้วิธีให้ครูบอกสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด คือ

อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ได้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดสี่อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลงาน ที่ ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กอร์ดอน พี ราเบย์ (Gordon Pea Rabey, 2001 : 26 -28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการตอบสนองการโกหก แรงจูงใจภายในตัวเราทั้งหมด สถานการณ์ จะเป็น ตัวกำหนด แรงจูงใจที่จะสร้าง การตอบสนอง- จะซับซ้อน ไปข้างหน้า ในการถอนหรือ จะรอให้ สัญญาณ ต่อไปเมื่อการตอบสนองจะตัดสินใจ ระดับของ ความกระตือรือร้น วัตถุประสงค์ ทั่วไป ปรากฏจะควบคุม แรงผลักดัน สำหรับคน ในที่ทำงาน นายจ้าง กำหนด เป้าหมายและกล ยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พวกเขา จัดหาทรัพยากรรวมทั้ง การบำรุงรักษา และ ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน และคาดหวังว่า จะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการจะเป็นไปตามมาตรฐาน แต่ ไม่ จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่น คือการตอบสนอง ความสมัครใจ ซึ่งไม่สามารถ รับคำสั่ง แต่ มันจะเป็นผลของความสัมพันธ์ซึ่งสร้างจุดประสงค์ ที่ใช้ร่วมกัน

สวาริงจิม (Swaringim, 2002 : 1785-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยการสุ่มตัวอย่างจากครู โรงเรียนรัฐบาล และครู โรงเรียนเอกชนมาเท่าๆกัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจาก ชุมชน การอำนวยความสะดวกการให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมีอยู่ 4 ด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการ สอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

เลนลิตร เดนสเทน (Lenlite Densten, 2002 : 40-44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ที่สร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์กับความพยายามพิเศษ การศึกษานี้เป็นการศึกษาความ ถูกต้องของแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจที่วัดโดยแบบสอบถามความเป็นผู้นำ Multifactor (MLQ) สองปัจจัยใหม่ที่ถูกระบุคือภาพที่ใช้และแนวคิดที่ใช้แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและ ความสัมพันธ์ของพวกเขากับผลความเป็นผู้นำของความพยายามเป็นพิเศษสอบสวนผลกระทบ สำหรับการวิจัยและการปฏิบัติจะถูกนำเสนอ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงานความมั่นคงในงานนโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า

ฮัททิสัน (Hutchison, 2003 : 4289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
3. บุคลากรในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์กร คนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่เป็นสมาชิกขององค์กร
5. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
7. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน
8. บุคลากรในโรงเรียน โดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

นาเปียร์ (Napier, 2006 : 178) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nabraska) ทุกท้องถิ่น โดยใช้ประชากร 789 คนผลการวิจัยพบว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงนั้น มีปัจจัยสำคัญ 13 ประการ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู โดยผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน

2. ความสามารถในการบริหาร ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ
6. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ
7. การมอบหมายงานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา
8. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรม

นอกหลักสูตร

9. การอบรมครูประจำการ
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างพอเพียง
12. การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพที่ฝึกอบรมมาเท่านั้น

เรทเมเยอร์ (Rethmeyer, 2006 : 7112-A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่างๆ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยปรากฏ

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ทำให้มีทัศนคติต่อสถาบัน
3. ค่าจ้างตอบแทน มีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน
4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาคณาจารย์ของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการที่ดี

ฟอล์คคินส์ (Folkins, 2007 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยบัสมิซซูรี-โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าอายุ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เพอร์รี่ (Perry, 2007 : 4038-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันดีของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ทางลบ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง บุคคลจะมีพลังหรือกำลังใจทำงาน โดยเกิดจากปัจจัยหลายด้านที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ดังนั้นการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มมากขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ โดยสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในหน่วยงาน