

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพ เขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. การบริหารการอาชีวศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา
  - 1.3 ภารกิจของการอาชีวศึกษา
  - 1.4 หน่วยงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
  - 1.5 ขอบข่ายการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
2. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ
  - 2.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ
  - 2.2 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ
  - 2.3 การบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ
3. การบริหารสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 3.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
  - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
4. ครู
  - 4.1 ความหมายของครู
  - 4.2 ความสำคัญของครู
  - 4.3 บทบาทของครู
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
  - 5.1 ความหมายของความความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
  - 5.2 ความสำคัญของความความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
  - 5.3 หลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
  - 5.4 ลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของงาน
6. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
  - 6.1 ความพึงพอใจในงาน
  - 6.2 คุณลักษณะงาน

- 6.3 ความผูกพันกับงาน
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## การบริหารการอาชีวศึกษา

### 1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2544, หน้า 1-5) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า เป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี มีลักษณะเฉพาะสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในภาคเศรษฐกิจ เจตนารมณ์เพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจำแนกระดับตามหลักสูตรการเรียนการสอน คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อสนองตอบแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา คือ “ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย”

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2545 (2550, มิถุนายน 18) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นกระบวนการทางการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเตรียมกำลังคนในสายวิชาชีพทุกระดับตั้งแต่ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติทางอาชีพอย่างมีคุณภาพ เพื่อเข้าสู่อาชีพต่างๆ ทั้งงานในระบบการจ้างงานและอาชีพอิสระ

คู่มือนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี (2549, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3 ปี (ปวช.) หลังจากจบหลักสูตรมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

สุวิทย์ โกศล (2550, กรกฎาคม 6) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีการขยายตัวทั้งทางด้านการจัดหลักสูตร เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าศึกษาได้อย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน การจัดการศึกษาเน้นหลักการสำคัญของการผลิตผู้สำเร็จการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาและอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีทุกสาขา วิชาชีพอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และประกอบอาชีพอิสระ

กู๊ด (Good, 1973, p. 603) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา (vocational education) หมายถึง โปรแกรมการศึกษาซึ่งมีระดับต่ำกว่าระดับวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพ หรือเพื่อพัฒนาแรงงาน ฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีแรงงานฝีมือระดับสูงขึ้น การศึกษาดังกล่าวรวมแขนงวิชาชีพต่างๆ เหล่านี้ คือการอุตสาหกรรมช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์ และคหกรรม

จากการรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่าการอาชีวศึกษาหมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าศึกษา อบรม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษาและอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนาคนในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีทุกสาขาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สนองความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

## 2. ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

สุวิทย์ โกศล (2550, กรกฎาคม 6) กล่าวถึง การอาชีวศึกษาว่ามีความสำคัญ คือการจัดหลักสูตรที่กว้างขวางครอบคลุมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้ประชากรในชาติที่มีคุณภาพ สนองความต้องการของตลาดแรงงาน มีอาชีพการงานที่มีรายได้เพียงพอ สำหรับตนเองและครอบครัว สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, มิถุนายน 18) กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่าเป็นองค์การหลักในการจัดการอาชีวศึกษาคุณภาพได้มาตรฐาน และจัดการองค์ความรู้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่า เป็นองค์การหลักในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้ประชาชนอย่างทั่วถึง ตลอดชีวิต มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และจัดการองค์ความรู้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา มีความสำคัญคือเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชนในทุกๆ สาขาวิชา เพื่อพัฒนาทรัพยากรให้ได้มาตรฐานด้านวิชาชีพ และมีคุณภาพ สนองความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถประกอบกิจการได้ตรงกับวิชาชีพที่ได้เรียน ได้อบรมมา ส่งเสริมให้เป็นคนที่มีอาชีพการงาน สามารถหารายได้เพียงพอ และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

### 3. ภารกิจของการอาชีวศึกษา

สุวิทย์ โกศล (2550, กรกฎาคม 6) กล่าวถึงภารกิจของการอาชีวศึกษา คือ มีหน้าที่จัดการศึกษาและอบรมด้านวิชาชีพ โดยเน้นการดำเนินการให้ยืดหยุ่นหลากหลาย เพื่อให้สามารถสนองความต้องการกำลังคนของประเทศ สังคม และผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, มิถุนายน 18) ได้กำหนดภารกิจของการอาชีวศึกษาไว้ 3 ประการ คือ 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพทุกระดับอย่างทั่วถึง และเสมอภาค 2) สร้างการบริหารและจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และ 3) วิจัยสร้างนวัตกรรม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการประกอบวิชาชีพและเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานในสถานศึกษา (2550, กรกฎาคม 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ
  2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
  3. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
  4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการอาชีวศึกษา
  5. ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และสถานประกอบการ
  6. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
  7. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
  8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย
  9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- วิทยาลัยการอาชีพพมหาราช (2550, กรกฎาคม 5) กำหนดภารกิจของการอาชีวศึกษาคือ มุ่งมั่นที่จะผลิตกำลังคนและพัฒนาวิชาชีพระดับกลาง ทั้งด้านอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม

เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในท้องถิ่นและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้สำเร็จการศึกษามีมาตรฐานตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงาน ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวถึงภารกิจของการอาชีวศึกษาได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ มีความเชื่อมั่นในวิชาชีพ สามารถสร้างงาน เพื่อประกอบอาชีพอิสระได้และมีพื้นฐานความรู้เพียงพอที่จะหาความรู้เพิ่มเติมได้

สรุปได้ว่า ภารกิจของอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านอาชีพทุกระดับ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสนองต่อตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

#### 4. หน่วยงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, มิถุนายน 18) แบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักความร่วมมือ
3. สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
4. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
5. สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
6. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
7. สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

#### 5. ขอบข่ายการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, มิถุนายน 18) มีจำนวน 404 แห่ง ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยเทคนิค 107 แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา 40 แห่ง
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 47 แห่ง
4. วิทยาลัยสารพัดช่าง 54 แห่ง
5. วิทยาลัยการอาชีพ 144 แห่ง
6. วิทยาลัยเฉพาะทาง 12 แห่ง

## การจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ

### 1. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้แก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา คนพิการ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ โดยมีรูปแบบของสถานศึกษาที่ประหยัด จัดตั้งในพื้นที่ที่ไม่มีสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา หรือวิทยาลัยเกษตรกรรม หรือวิทยาลัยสารพัดช่าง มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ คือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นทุกประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม (กองการศึกษาอาชีพ, 2541, หน้า 62-68) ซึ่งพอสรุปความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพได้ตามลำดับดังนี้

ปี พ.ศ. 2530 ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพเป็นครั้งแรกจำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหารตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เดิมวิทยาลัยการอาชีพทั้งสองแห่งสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่อมาในปี พ.ศ.2535 สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พระราชทานชื่อวิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอนและวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหารใหม่ว่า วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชินีแม่ฮ่องสอนและวิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชินีมุกดาหาร

ปี พ.ศ. 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” เป็นหน่วยงานสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา ควบคุม ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยการอาชีพ

ปี พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็นวิทยาลัยการอาชีพ จึงมีผลให้ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั้งหมด 13 แห่งทั่วประเทศ มีสถานภาพเป็นสถานศึกษาประเภท “วิทยาลัยการอาชีพ” ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2534 ได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ อยู่ที่เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวโรกาสที่ทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา ช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้เกิดภาวะความขาดแคลนช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และวิศวกรอย่างรุนแรงในประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการขยายตัวในด้านการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ในส่วนของการผลิตวิศวกรนั้น ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบส่วนทางด้านช่างฝีมือ กรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลรับผิดชอบดำเนินการ



สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ  
ห้องสมุดฯ วิจัย 2555  
วันที่.....  
เลขทะเบียน..... 249029.....  
เลขเรียกหนังสือ.....

แต่เนื่องจากสภาพการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือช่างเฉพาะทางจำนวนมาก สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาที่อยู่ในแต่ละจังหวัดไม่สามารถดำเนินการภารกิจได้ เพราะภารกิจหลักที่จะผลิตช่างฝีมือนั้น ต้องใช้เวลาในการผลิต 3-5 ปี ดังนั้นเพื่อสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการลงทุนในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือเฉพาะสาขาเป็นอย่างมาก กรมอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณาขยายการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวพระดับอำเภอเพิ่มจากเดิม เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ปวท. และหลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย ในสาขาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม รวมทั้งหลักสูตรมัธยมศึกษาในระดับอำเภอเพื่อสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัด อำเภอ และพื้นที่ใกล้เคียง

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 7 (พ.ศ.2535 – 2539) กระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของ ฯพณฯ รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ดร.ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ ให้การสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีวในระดับอำเภอ เพื่อจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพทุกระดับในประเภทวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นความต้องการของท้องถิ่นและของประเทศ อันจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนากำลังคนของประเทศไทยให้มีคุณภาพในการประกอบอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลจำนวน 63 แห่ง โดยได้ทยอยจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวทั่วประเทศเป็นระยะๆ ดังนี้ ปี 2535 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวจำนวน 10 แห่ง ปี 2536 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวจำนวน 14 แห่ง ปี 2537 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวจำนวน 6 แห่ง ปี 2538 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวจำนวน 7 แห่ง ปี 2539 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวจำนวน 26 แห่ง และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวในปีงบประมาณ 2540 จำนวนมากถึง 70 แห่ง ซึ่งนับเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จัดตั้งมา ปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีวทั่วประเทศมีจำนวน 144 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, หน้า 1)

## 2. บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีว

วิทยาลัยการอาชีวมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (กองการศึกษาอาชีว, 2541, หน้า 68)

1. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม (เป็นการสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ) เพื่อรับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรต่างๆ คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่มีระยะเวลาเรียน 6-225 ชั่วโมง (หรือมากกว่า) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน

4. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในรูปแบบสะสมหน่วยกิต นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ

5. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่นๆ เพื่อให้ความรู้ และประสบการณ์ขั้นสูง

6. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น หรือตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย และโครงการพิเศษต่างๆ

7. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์ และผู้ชำนาญงาน

8. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น

9. เป็นศูนย์กลางทางวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

### 3. การบริหารงานของวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพ มีระบบการบริหารงานขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้วิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ 144 แห่ง ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 เพื่อให้การจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการอาชีพแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับติดตามในแต่ละงาน ดังตารางโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยการอาชีพ ดังนี้

## โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยการอาชีพ



ภาพ 2 โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ

ที่มา (แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

จากภาพ 2 โครงสร้างการบริหาร ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร มีคณะกรรมการประเมินผลช่วยในการติดตามและประเมินผล และมีคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายเป็นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ ครู และผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ โครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย โดยในแต่ละฝ่ายจะมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยปกครองบังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยปกครองอบรมนักเรียนนักศึกษา หรือเข้ารับการอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบฝ่ายที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพต่อไป

## การบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ บุคลากรตลอดจนประชาชนในชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

ประกอบ บุญญานุพงศ์ (2540, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งระบบ โรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม เจตคติที่พึงงามตามที่สังคมต้องการ

วิไล ธนวิวัฒน์ (2541, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

อุตร ชัดเกล้า (2543, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของบุคคลทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และประเทศชาติ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการด้านการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหาร

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทศนคติ พฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรม ให้มีความพึงพอใจในการบริการด้านการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และประเทศชาติ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

### 2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

อันได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม บริการต่างๆ งานบริหารโรงเรียน นั้นตามปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีการจำแนกประเภท แตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ลักษณะของงาน และความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคน

กรมวิชาการ (2540, หน้า 4 - 21) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาร่วมกับชุมชนในมาตรฐานที่ 5 (ด้านปัจจัยนำเข้า) ผู้ปกครอง ชุมชน ในการสนับสนุนร่วมมือจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษา ในตัวบ่งชี้ข้อ (1) ว่ามีองค์กรต่างๆ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนที่ช่วยกันสนับสนุนสถานศึกษา (2) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา และ (3) มีการให้บริการ และเปลี่ยนกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 42) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาว่า โรงเรียนทันสมัย สร้างวิสัยทัศน์ครุมุ่งสู่มาตรฐาน สานความร่วมมือ ด้วยการกำหนดแผน 8 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2542 - 2544) โดยมีข้อที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในนโยบายข้อ (2) ว่าให้ส่งเสริมผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (6) ให้มีการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ ชุมชน และเอกชนในลักษณะเครือข่ายการปฏิบัติงาน และ (7) ร่วมกันประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองดูแลนักเรียนให้มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุปราศจากสารเสพติด อายุมข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย และความต้องการของสังคมอยู่เสมอ การจัดระบบการบริหารโรงเรียน มีหลักการทั่วไปที่ควรยึดเป็นมโนทัศน์ 10 ประการ ดังนี้คือ

1. ครูต้องมีโอกาสรู้จักเด็กที่ตนสอนอย่างทั่วถึงทุกคนและครูจะต้องทราบ ความจำเป็นหรือความต้องการ ปัญหา ข้อจำกัด และความสามารถเฉพาะตนของเด็กแต่ละคนที่ครูสอนด้วย
2. การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับท้องถิ่น หรือระดับโรงเรียนจะต้องยึดหลักการว่าเด็กทุกคนจะมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเข้าโรงเรียนได้ และมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียน
3. การจัดโรงเรียนต้องให้เหมาะสมกับปรัชญา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา
4. การจัดโรงเรียนต้องยึดหลักการว่า จะทำให้เด็กทุกคนในโรงเรียนอยู่ในโรงเรียนได้ด้วยความอ่อนใจเหมือนอยู่กับบ้านของตนเอง
5. การจัดโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้ดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตย และควรมีการฝึกอบรมให้มีความรู้สึกนึกคิด และความนิยมในวิถีทางของประชาธิปไตย
6. การจัดโรงเรียน ให้โอกาสเด็กได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาทุกวิชาผสมผสานกัน

7. การบริหารโรงเรียนยึดหลักการสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ให้ครูระลึกอยู่เสมอว่าครูมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเติบโตในทุกๆ ด้าน พร้อมๆ กัน

8. การจัดโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัว เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ

9. การจัดเด็กเข้าชั้นเรียนหรือการแบ่งหมู่ แบ่งกลุ่มนักเรียนต้องเคารพคตินิยมของไทยที่ว่าเด็กทุกคนมีความสำคัญทัดเทียมกัน มีฐานะเป็นพลเมืองไทยด้วยกัน

10. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมดเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจริงๆ

กรมสามัญศึกษา (2544, หน้า 9) เห็นความสำคัญของชุมชน ได้กำหนดนโยบายและแผนดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชนไว้ในแผนกลยุทธ์ศาสตร์ 10 ประการ ข้อ (6) เรื่องการมีส่วนร่วมว่าโรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มากขึ้น และข้อ (7) เรื่อง การระดมทรัพยากรการศึกษาว่าโรงเรียนควรประสานร่วมมือและขอ ความช่วยเหลือจากบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานขององค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนมาใช้ในการ จัดและพัฒนาศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) กลยุทธ์แผนงานที่ 3 ได้ปรับระบบบริหารการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารไปยัง สถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในรูปคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเครือข่ายผู้ปกครองและรูปแบบอื่นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก, หน้า 1 – 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
  2. เพื่อให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อการศึกษา
  3. เพื่อให้โรงเรียนได้รับความสนับสนุน และช่วยเหลือจากชุมชนในด้านภูมิปัญญาไทย หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
  4. เพื่อสร้างเครือข่ายของการศึกษาให้กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
  5. เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกคนในชุมชน
- ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนอยู่เสมอ เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมวิชาการต่างๆ โรงเรียนต้องให้ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน

และยอมรับว่าโรงเรียนเป็นของชุมชน ประชาชนในชุมชนจะต้องร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้ความเจริญก้าวหน้า

### 3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

เบญจา แสงมลิ (2540, หน้า 2540, หน้า 344) ได้กำหนดขอบข่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ งานวิชาการ งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วีรยศ เทียมเงิน (2540, หน้า 11) ได้กำหนดขอบข่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนไว้ 6 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานกิจการนักเรียน และการบริหารการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 56) ได้กำหนดขอบข่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ งานวิชาการ งานการเงิน พัสดุและครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานสัมพันธ์ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 32 - 38) ได้กำหนดขอบข่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 189) ได้สรุปหลักการสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school – based management) ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังจากสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการจัดการศึกษาในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียนการที่บุคคล ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะเต็มใจยินดีร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชนในอดีตตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาจะเป็นแบบมีการรวมการจัดการศึกษาไปไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็วคนมีการศึกษามากขึ้น สังคมเปลี่ยนแปลงไปมากและค่อนข้างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

อย่างแท้จริง จึงต้องให้อำนาจคืนสู่ท้องถิ่น ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของประชาชน ให้ได้มีบทบาทจัดการศึกษามากขึ้น

4. หลักการบริหารตนเอง เนื่องจากในระบบการศึกษาโดยทั่วไปนั้น มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางเป็นหลักในแทบทุกเรื่อง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการด้วยตนเองเลย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี และถ้าส่วนกลางทำหน้าที่เพียงแต่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ สามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ดังนั้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน มีขอบข่ายการดำเนินการ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

## ครู

### 1. ความหมายของครู

ประไพ สิริพิเลิศ (2542, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู หมายถึง ผู้ที่หนักด้วยงาน หนักด้วยบุญคุณ ผู้ที่ควรเคารพ แต่ความหมายทั่วไป หมายถึง ผู้ที่อบรมสั่งสอนหรือผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 4) ได้ให้ความหมายคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 225). ได้ให้ความหมายคำว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

นิตยา อำไพวรรณ (2552, มีนาคม 15) ได้ให้ความหมายของครู หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้สร้างสรรค์ ภูมิปัญญา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ของสังคมและประเทศชาติ

จากความหมายของคำว่าครูสรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้ชี้แนะแนวทางและจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนเพื่อสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ อีกทั้งอบรมสั่งสอนด้วยวิธีการต่างๆ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศิษย์ให้เป็นคนดีของสังคม

## 2. ความสำคัญของครู

ตำรา ประเสริฐกุล (2542, หน้า 8-14) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของครูโดยพิจารณาจากลักษณะงานของวิศวกรว่าประกอบไปด้วยภาระ ดังนี้

1. งานวิจัย ครูมีความจำเป็นต้องเป็นนักวิจัยด้วย งานวิจัยของครูมีตั้งแต่ระดับง่ายจนถึงขั้นที่มีความซับซ้อน เช่น เมื่อครูพบว่านักเรียนในชั้นของตน ขาดเรียนเป็นประจำ ครูก็พยายามสืบค้นหาสาเหตุของการขาดเรียนของนักเรียน จากเพื่อนนักเรียนจากเพื่อนครูอาจารย์ และจากผู้ปกครองโดยการสอบถามด้วยวาจา การกระทำด้วยวิธีนี้ถือได้ว่าเป็นการวิจัยแบบง่าย ๆ แต่เมื่อใดที่ครูต้องการศึกษาดูว่า การสอนโดยวิธีการบรรยายล้วน ๆ กับการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายกับครู วิธีไหนจะให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่ากัน การจะทราบผลนี้ได้ต้องใช้วิธีการวิจัยที่มีความซับซ้อนขึ้น งานของครูจะต้องเกี่ยวกับการวิจัยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยในด้านหลักสูตร วิธีการสอน ตลอดจนการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น

2. งานพัฒนา ภาระที่ครูจะต้องปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ งานพัฒนาเยาวชน การพัฒนาการเมืองการปกครอง และการพัฒนาเศรษฐกิจ

3. งานออกแบบ ครูจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานออกแบบ ต้องออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพื้นฐานความสามารถของนักเรียนและให้สอดคล้องกับวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการประกอบการสอนตามระดับต่าง ๆ นอกจากนี้ครูยังจะต้องออกแบบผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคม และประเทศชาติต้องการอีกด้วย

4. งานการผลิต ครูจะต้องมีการทดสอบหลายครั้ง เพื่อให้ผลผลิตของครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

5. งานก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับงานของครู คืองานก่อสร้างพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามรูปแบบที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นงานที่มีความลำบากและใช้เวลามากกว่าการก่อสร้างบ้านเรือน

6. งานควบคุมโรงงาน หมายความว่าวิศวกรนั้นรับผิดชอบต่อโรงงาน ในขณะที่ครูมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน คือ สามารถควบคุมดูแลโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อย ตกแต่งอาคารบริเวณสวยงามมีบรรยากาศน่าอยู่ น่าเรียน นักเรียนในโรงเรียนมีความรักความสามัคคี สภาพแวดล้อมทั้งทางกายและสังคมดี การจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลไปถึงผลผลิต คือนักเรียนต้องมีคุณภาพดีด้วยอย่างแน่นอน

7. งานทดสอบ การทดสอบทำให้ผู้สอนสามารถทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของนักเรียนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ในการศึกษาในส่วนมากครูจะเป็นผู้รับผิดชอบในการออกแบบการทดสอบ และดำเนินการทดสอบเองตามความเหมาะสมแต่ในบางครั้งก็อาจจะมีการร่วมกันหลาย ๆ ด้าน หรือมอบให้หน่วยงานกลางผู้รับผิดชอบในการออกข้อสอบ เพื่อวัตถุประสงค์ของผู้เรียนในบางระดับก็ได้

8. งานการขายและการตลาด ครูต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้บริหาร มองเห็นความสำคัญในการเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอน และมองเห็นความสำคัญของโครงการพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูเสนอ ครูจะต้องเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

9. งานบริหาร การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นมากเพราะในแต่ละสถาบันการศึกษาจะมีครูและนักเรียนจำนวนมาก หากการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูไม่ดี ซึ่งจะมีผลถึงคุณภาพถึงคุณภาพของการสอนและคุณภาพของนักเรียนด้วย ปัจจุบันผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรมในการทำงาน เป็นผู้บริหารในช่วงระยะเวลาพอสมควร แม้แต่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารอยู่แล้วหากต้องการปรับตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ก็จำเป็นต้องรับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วยความรู้ด้านการบริหารมิใช่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเท่านั้น ครูทุกคนจำเป็นต้องรู้ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆ และยังเป็นการเตรียมตัวครูที่จะก้าวไปสู่ผู้บริหารต่อไป

10. งานที่ปรึกษา งานของครูทุกระดับชั้นเกี่ยวข้องกับทำให้คำปรึกษาหารือกับศิษย์ และบางครั้งต้องให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในชุมชนด้วย โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาหารือกับศิษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูที่ปรึกษาสามารถช่วยให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาในการเรียนและปัญหาส่วนตัว บทบาทของครูในการให้คำปรึกษาหารือแก่นักเรียนนี้มีความสำคัญมาก ดังนั้นในสถานศึกษาทุกระดับจึงได้ตั้งครูที่ปรึกษาและตั้งคณะกรรมการแนะแนวขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

11. งานการศึกษา เป็นงานของครูโดยตรง ครูต้องมีความรับผิดชอบการศึกษาทุกระดับชั้นตั้งแต่อนุบาลจนถึงอุดมศึกษา เช่นเดียวกับวิศวกรต้องทำหน้าที่ศึกษาเพื่อผลิตชิ้นงานและศึกษาประสิทธิภาพของชิ้นงานนั้น

นิตยา อ่ำไพวรรณ (2552, มีนาคม 15) ครูนับเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญาอันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองรวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง จากความสำคัญของคุณั้น จึงได้กำหนดให้มีวันครูขึ้น ในวันที่ 16 มกราคม ของทุกปี เพื่อแสดงความกตัญญูต่อบุคคล และให้ครูเป็นผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูในสังคม

ภาณุมาศ กลิยะพัท (2552, มีนาคม 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของครูดังนี้ อาชีพทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น ยากที่จะกล่าวอ้างว่าอาชีพใดมีความสำคัญกว่ากัน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่า ผู้เป็นครูนั้นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองได้รับบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง เพื่อให้นักเรียนครูได้

ตระหนักถึงความสำคัญของครู จึงขออัญเชิญพระราโชวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ฅ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ.2523 มากล่าวในที่นี้ ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งว่า "หน้าที่ของครูนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโต ขึ้นเป็นผลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศชาติในกาลข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญ ในการสร้างสรรค์ บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง" และอีกตอนหนึ่งเป็นพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ฅ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า "อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติ เสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญ ให้แก่ชาติต่อไปได้" พระราโชวาทของทั้งสองพระองค์ดังกล่าว สามารถสรุปความได้ว่า ผู้ที่เป็นครูนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้ สึกความคิดและจิตใจและพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติ บ้านเมืองต่อไป จากพระราโชวาทของทั้งสองพระองค์ตามที่ได้อัญเชิญมานี้ เป็นเครื่องยืนยันให้ เห็นถึงความสำคัญของบุคคลที่เป็นครูที่มีต่อความเจริญของบุคคลและชาติบ้านเมืองเป็นอย่าง ยิ่ง ทั้งนี้เพราะชาติบ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการ พัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ

อภิรัตนดา ทองแกมแก้ว (2552, มีนาคม 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของครู ดังนี้ อาชีพครูถือว่าสำคัญยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญ ให้แก่ชาติต่อไปได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นครูนั้น เป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝน อบรมกล่อมเกลาให้ผู้ที่จะมาเป็นครูต้องมีความรู้ดี ประกอบด้วยหลักวิชาที่ถูกต้องรวมทั้งการมี คุณธรรมและความเอื้ออารีปรารถนาที่จะถ่ายทอดเผื่อแผ่ให้ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีด้วยความแจ่มแจ้งง่ายทั้งในการปฏิบัติงาน โดยบริสุทธิ์ใจ เพื่อสร้างความศรัทธา ในกิจการที่กระทำอยู่ ให้ดำเนินไปด้วยความสะดวกราบรื่นและสำเร็จมุ่งหมาย การที่บุคคลใดจะ มีความเป็นครูได้ควรทำความเข้าใจในความหมาย และความสำคัญของครูอย่างถ่องแท้ เพราะ ครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้ สึกความคิดและจิตใจและพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป

### 3. บทบาทของครู

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 602) ได้ให้ความหมาย คำว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้

อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว (2552, มีนาคม 15) ได้กล่าวถึง บทบาทครู หมายถึง ภาวะที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีมากมาย เช่น ภาวะที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาวะที่ต้องพัฒนาสังคม ภาวะที่จะต้องพัฒนาการเมืองการปกครอง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คำว่า บทบาท มักจะใช้ควบคู่กับอีกคำหนึ่ง คือ หน้าที่ ซึ่งหมายถึง กิจที่ต้องกระทำ หากหลีกเลี่ยงละเลยแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนบทบาทนั้นหากปฏิบัติย่อหย่อนไปบ้าง ความเสียหายจะมีน้อยกว่าการบกพร่องในหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, หน้า 1-22) ได้กล่าวถึงแบบแผนพฤติกรรมตาม จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีเป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงาม และความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงจัง ครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อศิษย์เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทร ส่งผลดีต่อศิษย์ทุกด้าน คือครูต้องรักและช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์เป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมสำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน
  2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ทางสร้างสรรค์ ตามสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน
  3. เสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคนและทุกคนตามความถนัดความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ตัวอย่างเช่น
  4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคน และทุกคนทั้งในและนอกสถานศึกษา
- จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ ครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ จนเกิดผลอย่างแจ่มชัด และยังกระตุ้นช่วยผู้ให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด คือครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

#### พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ
2. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ
3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

หลักการ การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง คือการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

#### พฤติกรรมสำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ
2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม
3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตน และวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

จรรยาบรรณข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญาจิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ การแสดงออกของครู ย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของศิษย์เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุกด้านของศิษย์จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก ฟังรับและละเว้นการแสดงใดที่นำไปสู่การชลอหรือ

ขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุกด้าน คือการไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ การลงโทษหรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

#### พฤติกรรมสำคัญ

1. ละเว้นการกระทำที่ทำให้ศิษย์เกิดความกระตือรือร้นต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมของศิษย์
2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์
3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์จิตใจ และสังคมของศิษย์

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ การปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

หลักการ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่สร้างความไม่เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น ดังนั้น ครูจึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ คือการไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์ กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

#### พฤติกรรมสำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์ อันมิควรจากศิษย์
2. ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความรู้สึกร่วมของสังคม

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

### พฤติกรรมสำคัญ

1. ใส่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ
  2. มีความรอบรู้ทันสมัย ทันเหตุการณ์สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพ และเทคโนโลยี
  3. แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ
- จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หลักการ ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตนยอมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรม และสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

### พฤติกรรมสำคัญ

1. เชื่อมมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครู ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม
2. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู
3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

หลักการ สมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมนั้น ข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม คือการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

### พฤติกรรมสำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ ปรึกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม

3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หลักการ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาคือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย คือการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์เลือกสรร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตตนและสังคม

พฤติกรรมสำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. เป็นผู้นำในการวางแผน และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ธีรศักดิ์ สืบสุติน (2552, มีนาคม 13) ได้กล่าวถึง จรรยาบรรณครูดังนี้

จรรยาบรรณข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออก ด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกๆด้าน คือครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึงการตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับความเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

## พฤติกรรมที่สำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและวางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตัวอย่างเช่น

- ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์
- รับฟังปัญหาของศิษย์และให้ความช่วยเหลือศิษย์
- ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
- สนทนาได้ถามทุกข์สุขของศิษย์



2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหา ความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตัวอย่างเช่น

- สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน
- ให้ออกกำลังกายแต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
- ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์
- รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่น ๆ

3. เสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคน และทุกคนตามความถนัด ความสนใจและ ศักยภาพของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- มอบหมายงานตามความถนัด
- จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ

ความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ

- แนะนำทางที่ถูกให้แก่ศิษย์
- ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุ และวิธีแก้ปัญหของ

ศิษย์ ฯลฯ

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคนทั้งในและนอกสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น

- ตรวจสอบผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ
- แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ)
- ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ ครูที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้ อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำ กิจกรรมการเรียน จนเกิดผลอย่างชัดเจน และยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรม

ต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด คือครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

#### พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ ตัวอย่างเช่น

- สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน
- เอาใจใส่ อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
- อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน ฯลฯ

2. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์ อย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น

- เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์
- ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง
- สอนเต็มความสามารถ
- เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
- สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ
- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้น
- ลงมือจัด เลือกกิจกรรมที่น่าสู่ผลจริง ๆ
- ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง
- ภูมิใจเมื่อศิษย์พัฒนา ฯลฯ

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น

- สั่งสอนศิษย์โดยไม่บิดเบือนหรืออำพราง
- อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาใจ

หลักการ การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็น

ตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูง ตาม ค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

#### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรม ของศิษย์ อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น

- ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนอยู่เสมอ
- ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์
- มองโลกในแง่ดี ฯลฯ

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม

ตัวอย่างเช่น

- ไม่พูดคำหยาบหรือก้าวร้าว
- ไม่นินทาหรือพุดจาสื่อเสียด ฯลฯ

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับคำสอนของตน และวัฒนธรรมประเพณีอัน ดีงาม ตัวอย่างเช่น

- ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพ และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ
- แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- แสดงกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ
- ตรงต่อเวลา
- แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน สามัคคีมีวินัย
- รักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ การแสดงออกของครูใดๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความ เจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้อง พิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงออกที่มีผลทางบวก ฟังระงับและละเว้นการแสดงใดๆ ที่ นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน คือการไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อ ศิษย์ในการลงโทษ หรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใด ที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา หรือเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

#### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ละเว้นการกระทำให้ศิษย์เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และ

สังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน
  - ไม่ประจานศิษย์
  - ไม่พูดจาหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์
  - ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด หรือสีหน้าท่าทาง
  - ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์
  - ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ ฯลฯ
2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น
- ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์
  - ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบกำหนด
  - ไม่จัดหรือปล่อยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์
  - ไม่ใช้ศิษย์เกินกว่าเหตุ ฯลฯ
3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของ

ศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- ไม่ตัดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู
- ไม่ดูค่าซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า
- ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์
- ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้ศิษย์ ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

หลักการ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพ ดังนั้น ครูจึงไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ คือการไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์

ตัวอย่างเช่น

- ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์
- ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน

- ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษ เพื่อหารายได้ ฯลฯ

2. ไม่ใช่ศิษย์เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ตัวอย่างเช่น

- ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน
- ไม่ใช่แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ไม่ใช่หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะ ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและ แนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงในอนาคต คือการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอหมายถึงการใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ใส่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอตัวอย่างเช่น

- หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ ตามโอกาส
- จัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ผ่านสื่อตามโอกาส
- เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังคำบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ

2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง อาชีพ และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น

- นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
- ติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อยู่เสมอ
- วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. แสดงออกทาง ร่างกาย กิริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น

- รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ
- มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย
- มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้สึกของสังคม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพครู

หลักการ ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึงการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

#### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. เชื้อหมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่างเช่น

- ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน
- เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู
- แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ ฯลฯ

2. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น

- ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร
- ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น
- เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร ฯลฯ

3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครูตัวอย่างเช่น

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพ
- เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

หลักการ สมาชิกของสังคมใดพึงผินก่อกำลังกัน พัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้าง ในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม คือการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึงการให้ความร่วมมือ แนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

#### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ แก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น
  - ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ

- ให้คำแนะนำการผลิตสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ

2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาส และความเหมาะสม

ตัวอย่างเช่น

- ร่วมงานกุศล
- ช่วยทรัพย์เมื่อครูเดือดร้อน
- จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯลฯ

3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตน

ตัวอย่างเช่น

- ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
- แนะนำแนวทางป้องกัน และกำจัดมลพิษ ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

หลักการ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย คือการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยหมายถึงการริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยโดยรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหารเครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตตนและสังคม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตัวอย่างเช่น

- เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร
- นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน ฯลฯ

2. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น

- ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้กับศิษย์
- จัดตั้งชมรม สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- จัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา ฯลฯ

- สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น

- อนุรักษ์การใช้สินค้าพื้นเมือง

- เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
- ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น

- ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็กตำนาน และความเชื่อถือ

- นำผลการศึกษาวิเคราะห์มาใช้ในการเรียนการสอน ฯลฯ

จ่านงค์ ทองประเสริฐ (2540, หน้า 49-52) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูต้องปฏิบัติตาม 5 ประการ คือ ครูต้องแนะนำดี ให้ศิษย์ได้ศึกษาเล่าเรียนดี สอนศิลปวิทยาให้ศิษย์อย่างสิ้นเชิง ยกย่องศิษย์ให้ปรากฏในเพื่อนฝูง และเป็นที่พักอาศัยของศิษย์ได้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, หน้า 31-40) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูมี 2 ลักษณะดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อศิษย์ ต่อสถาบันวิชาชีพครูอันได้แก่เพื่อนครู และสถานศึกษา และหน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อสังคม อันได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนดมีดังนี้

1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อศิษย์เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกอาจสรุปหน้าที่ของครูต่อศิษย์ได้ดังนี้

1.1.1 ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่

1.1.2 อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

1.1.3 ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนปิดอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อศิษย์

1.1.4 สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

1.1.5 รักษาความลับของศิษย์

1.1.6 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

1.1.7 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยอย่างถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.1.8 ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย ทางวาจา และจิตใจ

1.1.9 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติ ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

1.1.10 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ต่างๆ อันเป็นอามิสสินจ้าง จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสถานวิชาชีพครู อันได้แก่ ตนเอง เพื่อนครู และสถานศึกษา

1.2.1 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูด้วยกันในทางสร้างสรรค์ เช่น การแนะนำแหล่งวิทยาการให้กัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน

1.2.2 รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ การงานไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกหรือคิดทำลายกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนครูขอความช่วยเหลือ เช่น เป็นวิทยากรให้แก่กัน ช่วยงานเวรหรืองานพิเศษซึ่งกันและกัน เป็นต้น

1.2.3 ไม่แอบอ้างหรือนำผลงานทางวิชาการของเพื่อนครูมาเป็นของตนเอง ทั้งยังต้องช่วยเหลือให้เพื่อนครูอื่นๆ ได้สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเต็มความสามารถด้วย

1.2.4 ต้องประพฤติตนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด

1.2.5 ปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

1.2.6 รักษาชื่อเสียงของตนไม่ให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ไม่กระทำการใดๆ อันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และชื่อเสียงของครู

1.2.7 ประพฤติตนให้อยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

1.2.8 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

1.2.9 ครูย่อมรักศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

1.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสังคม อันได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

1.3.1 ครูจะต้องเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.3.2 ครูต้องยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

1.3.3 ครูจะต้องให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการร่วมแก้ปัญหาของศิษย์ในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ สุขภาพพลานามัย ปัญหาทางจิตใจ

1.3.4 ครูต้องให้คำปรึกษาหารือและแนะนำผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กในปกครองอย่างใกล้ชิด ตลอดจนแนะนำแนวการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพของศิษย์

1.3.5 ครูต้องรายงานข้อมูลต่างๆ ของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอ และถูกต้อง ไม่บิดเบือน

1.3.6 ครูพึงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปกครอง และชุมชนในทางสร้างสรรค์ตามความเหมาะสม

1.3.7 ครูพึงประพฤติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียม อาจพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียมได้จากคำสอนในหมวดธรรมเรื่องการอนุเคราะห์ศิษย์ 5 ประการ ซึ่งวงการครูไทยยึดเป็นแบบปฏิบัติสืบต่อกันมาดังนี้

2.1 แนะนำสั่งสอนดี ครูย่อมมีหน้าที่ในการแนะนำสั่งสอนนិเทศการต่างๆ โดยต้องรับผิดชอบด้วยการสั่งสอนดี ได้แก่ สอนได้ชัดเจนไม่คลุมเครือ สอนให้ปฏิบัติหรือให้เป็นรูปธรรม สอนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเล่าเรียนโดยให้มีกำลังใจ และให้มั่นใจที่จะเรียนและสอนให้สนุก ให้ศิษย์เรียนอย่าไม่เบื่อหน่ายหรือสรุปลิ้นๆ ว่า ชี้ให้ชัด ชวนปฏิบัติลงมือ กระตือรือร้น มั่นใจ แจ่มใส สนุก

2.2 ให้ศึกษาเล่าเรียนดี ครูต้องเป็นผู้จัดสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ศิษย์ได้ศึกษาเล่าเรียนได้ดี ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ด้านต่างๆ ให้แก่ศิษย์ ตลอดจนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ศิษย์ศึกษาเล่าเรียนได้ดี

2.3 บอกศิลปะให้สิ้นเชิงไม่ปิดบังอำพราง ครูต้องรับผิดชอบในศิลปะวิชาการที่ตนสอน ต้องสอนในสิ่งที่ถูกต้อง มีความบริสุทธิ์ใจในการอบรมสั่งสอนไม่ปิดเบือนวิชาการ

2.4 ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อน ครูต้องช่วยเร้าหรือเสริมกำลังใจให้แก่ศิษย์ในการศึกษาเล่าเรียน ศิษย์แต่ละคนย่อมมีความสามารถและความถนัดในบางด้าน ครูต้องช่วยส่งเสริม ความสามารถพิเศษนั้นให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ครูต้องไม่ทำลายความภาคภูมิใจในตนเองของศิษย์

2.5 ป้องกันภัยในทิศทั้งหลาย ครูมีหน้าที่ป้องกันศิษย์โดยการแนะนำสั่งสอนให้รู้จักคุณและโทษทางสิ่งต่างๆ ในชีวิต ป้องกันศิษย์ไม่ให้เกิดไปในอบายทุกอย่าง ซึ่งอาจทำให้ทั้งทางการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม คอยดูและให้ห่างไกลจากภัยทั้งหลาย

คำหามาน คำไค (2544, หน้า 127-299) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูนี้มีดังนี้

1. เอาใจใส่ดูแลและพัฒนาสุขภาพกายเป็นปกตินิสัย ร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์เป็นพื้นฐานของชีวิตและการงาน ครูต้องเอาใจใส่ดูแลสุขภาพกายของตนเป็นปกตินิสัย ปฏิบัติตนให้ปลอดภัยและห่างไกลจากอุบัติเหตุและโรคภัย นอกจากเอาใจใส่ดูแลร่างกายตนเองตามหลักวิชาแล้ว ครูต้องไปให้แพทย์ตรวจสุขภาพเป็นประจำตามสมควรแก่วัยและสภาพของร่างกาย

2. เอาใจใส่ดูแลและพัฒนาสุขภาพจิตเป็นปกตินิสัย สุขภาพจิตที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต ทำให้มีความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ทำให้มีบุคลิกภาพดี จะทำการงานสิ่งใดหรือเข้าคมนาคนใดก็เชื่อมั่นและมั่นคง มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ เป็นที่นิยมนับถือของผู้อื่น ใครๆ ก็อยากร่วมงานและสมาคมด้วย ศิษย์ทุกคนอยากเรียนกับครูที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่งมักแสดงออกในทางบวก เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใจ พุดจาไพเราะ ใจเย็น ไม่โกรธ ไม่หงุดหงิด ไม่วิตกกังวล เป็นต้น

3. รับประทานอาหารและดื่มให้ถูกสุขลักษณะ อาหารและเครื่องดื่มที่บริโภคทำหน้าที่หล่อเลี้ยงบำรุงร่างกายให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รวมทั้งซ่อมแซมร่างกายส่วนที่บกพร่องเสียหายจากโรคภัยแม้ว่าการรับประทานอาหารเป็นธรรมชาติของมนุษย์ คนเราต้องรับประทานอาหารและดื่มให้ถูกสุขลักษณะ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจ

4. ออกกำลังกายเป็นปกตินิสัย การออกกำลังกายเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพทำให้กล้ามเนื้อและอวัยวะต่างๆ ยืดหยุ่น ปอดและหัวใจได้สูบน้ำอกโลหิตมากกว่าปกติ มีการขับเหงื่อออกจากร่างกายมากกว่าปกติ ทำให้เคลื่อนไหวไปมาคล่องแคล่ว ทำให้จิตใจแจ่มใสเบิกบาน เพลิดเพลิน คลายเครียด ถ้าออกกำลังกายเป็นหมู่คณะด้วยเกมกีฬาทำให้เกิดความรึกหมู่คณะและเคารพกฎกติกาควรควรปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการออกกำลังกายเป็นประจำวันหรือประจำสัปดาห์อย่างสม่ำเสมอ ยกเว้นเวลาเจ็บป่วย

5. พักผ่อนหย่อนใจให้มีคุณค่า การพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต เพราะทำให้ร่างกายและจิตใจได้หยุดพัก ปรับเปลี่ยนกระบวนการ เป็นกาเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่ตนเอง คนที่พักผ่อนหย่อนใจเป็นย่อมได้รับคุณค่าทั้งด้านสุขภาพกายจิตใจอารมณ์และสังคม ทำให้มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี มีอารมณ์แจ่มใส ความจำดี คิดและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี นอกจากนี้ยังได้ความรู้และทักษะตามลักษณะของการพักผ่อนหย่อนใจ

6. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยสุภาพและเหมาะสม การแต่งกายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ควรแต่งกายโดยยึดหลัก 4 ประการ คือ สะอาด เรียบร้อย สุภาพ และเหมาะสม กล่าวคือสวมใส่เสื้อผ้า รองเท้าถุงเท้าและเครื่องแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย โดยที่สิ่งของเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องมีเย็บห่อเด่นดังตามแฟชั่นหรือราคาแพง แต่งกายให้สุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะและโอกาส คนที่แต่งกายได้ตามที่กล่าว ย่อมดูดีมีสง่างามนิยม นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้พบเห็นหรือผู้ร่วมสมาคม ศิษย์ย่อมพึงพอใจจะเรียนกับครูที่แต่งกายดีมีความสะอาดสุภาพและเรียบร้อย

7. พุดจาปราศรัยด้วยปิยวาจา ในแต่ละวันคนต้องพุดคุยกับผู้อื่นหลายคนหลายประโยคหลายเรื่อง ทุกคนที่อยู่ในฐานะ ผู้ฟัง ย่อมต้องการฟังปิยวาจา คือการพุดที่ถูกต้อง เช่น น้ำเสียงไพเราะ ชัดเจน พุดความจริง สะท้อนความจริงใจ ให้กำลังใจ ให้เกียรติ มีความสุภาพ ทั้งถ้อยคำ น้ำเสียงและท่าที การพุดด้วยปิยวาจามีพื้นฐานบนความเป็นมิตรและความจริงใจ ผู้ที่ใช้ปิยวาจา ย่อมเป็นที่รักและนิยมของผู้ฟัง ศิษย์ทุกคนรวมทั้งผู้บริหาร บุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาและพ่อ

แม้ผู้ปกครองล้วนต้องการฟังปียาจาจากครู และศิษย์ก็อยากเรียนกับครูที่ใช้ปียาจาเป็นปกติ นิสัยมากกว่ากับครูที่ พูดไม่เข้าหู หรือพูดในทางลบ

8. ปฏิบัติตนในทางสายกลาง การปฏิบัติตนให้อยู่ในทางสายกลาง คือ ทำตัวให้พอดี กับฐานะความเป็นอยู่ กาลเทศะและบริบทแวดล้อมไม่ สุดโต่ง ไปทางใดทางหนึ่ง เกี่ยวข้องกับ ทุกเรื่องในชีวิตและการทำงาน เช่น การแต่งตัว การกินอยู่ การแสวงหาและใช้จ่ายทรัพย์ การ เดินทางและใช้ยานพาหนะ การเลือกที่อยู่อาศัย การปฏิบัติกิจทางศาสนา การเก็บออมและ บริจาคทรัพย์ การเล่นและพักผ่อนหย่อนใจ การปฏิบัติตนกับเพื่อนบ้านและญาติมิตร ฯลฯ กล่าว โดยสรุปคือเป็นผู้ อยู่กินเหมาะสมกับฐานะ ผู้ทำตัว พอดี ย่อมพอดี เป็นที่นิยมนับถือของผู้พบ เห็นและเป็นผลดีต่อตนเอง ทั้งในทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ เศรษฐกิจ และทางสังคม นอกจากนี้ เป็นผลดีต่อตนเองแล้ว การปฏิบัติตนในทางสายกลางของครูยังเป็นแบบอย่างศิษย์อีกด้วย

9. ปฏิบัติตนเหมาะสมตามมารยาทสังคมไทยและสากล การอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมี กฎกติกามารยาทเป็นกติกาสังคมอย่างหนึ่ง แต่ละสังคมมีมารยาทที่ผู้คนถือปฏิบัติมารยาทส่วนใหญ่ แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพผู้อื่น การทำตามมารยาทจึงทำให้ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ ปัจจุบันนี้สังคมไทยถือปฏิบัติทั้งมารยาทไทยและมารยาทสากล ครูต้องรู้จักและปฏิบัติตนให้ ถูกต้องเหมาะสมตามมารยาทไทยและมารยาทสากล นอกจากนี้เป็นผลดีต่อตนเองแล้วยังเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์อีกด้วย

10. ปฏิบัติตนตามหลักธรรมและประเพณีของศาสนาที่ตนนับถือ ศาสนาเป็นพื้นฐานของ ชีวิตและสังคม หลักธรรมของศาสนาเป็นรากฐานค้ำจุนโลก คนดีย่อมปฏิบัติตามหลักธรรมของ ศาสนาของตนเป็นปกตินิสัย แต่ละศาสนามีหลักธรรมและแนวปฏิบัติสำหรับบุคคลทั่วไปในการ ปฏิบัติประจำวัน ประจำสัปดาห์และประจำฤดูกาล เช่น การสวดมนต์ ไหว้พระ ทำบุญ ทำ ละเอียด สาราภาพบาป การที่ครูปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนา นอกจากเป็นผลดีต่อตนเอง และสังคมแล้วยังเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ศิษย์และผู้คนในสังคมนิยมนับถือ ถ้าทำเป็นประจำด้วยความ สุจริตก็จะทำให้เกิดความเคารพและเลื่อมใสศรัทธาสูงขึ้นตามลำดับ

11. ปฏิบัติตนตามกฎหมายและกฎเกณฑ์สังคม หลักธรรมของศาสนาเป็นเครื่องค้ำจุน โลกกฎหมายเป็นเครื่องค้ำจุนสังคม คนดีย่อมปฏิบัติตามกฎหมาย ตลอดจนกฎเกณฑ์ของสังคม เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี ระเบียบ กติกา ข้อห้าม บางอย่างถือปฏิบัติทั่วไปในวงกว้าง บางอย่างปฏิบัติกันเฉพาะถิ่นเฉพาะกลุ่ม ไม่ว่าครูจะอยู่ในท้องถิ่นหรือสังคมใดควรปฏิบัติตนให้ ถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายและตามกฎเกณฑ์ของสังคมและพฤติกรรมของคนดี ทำให้เป็นที่ เคารพนับถือและไว้วางใจของคนในสังคม ครูที่ปฏิบัติได้เช่นนั้นย่อมได้รับประโยชน์อันเป็น ความสุขความเจริญส่วนตนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปอีกด้วย

12. เอาใจใส่และรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองและ ครอบครัวเพื่อให้อยู่รอดอยู่ดีกินดีและไม่สร้างปัญหาต่อผู้อื่น มนุษย์มีวัยเยาว์ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ยาวนานกว่าสัตว์อื่นๆ มีวัฒนธรรมพึ่งพาอาศัยกัน ผู้คนในบางสังคมมักหวังพึ่งพาอาศัยความ

ช่วยเหลือจากผู้อื่น แม้ว่ามีคำสอน ตนเป็นที่พึ่งของตน คนไทยส่วนหนึ่งก็ยังหวังพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ หน้าที่อย่างหนึ่งของครูคือ ฝึกสอนให้คนสามารถพึ่งตนเอง ครูจึงต้องเป็นแบบอย่างของการพึ่งตนเอง โดยรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว ให้อยู่รอดปลอดภัยและอยู่ดีกินดีตามสภาพและพัฒนาขึ้นไปตามลำดับ จนมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ถ้าครูเป็นที่พึ่งของตนเองและครอบครัวไม่ได้ก็ยากที่จะเป็นที่พึ่งของศิษย์และยากจะเป็นครูที่พึงประสงค์ของศิษย์

13. จัดการเศรษฐกิจส่วนตัวและครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ การดำรงชีวิตและการทำงานต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ บางอย่างผลิตได้ด้วยตนเอง แต่หลายอย่างต้องซื้อ จำ จัดหาหรือนำมาจากที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดรายจ่าย บุคคลและครอบครัว มีทั้งรายรับและรายจ่าย ถ้าจัดให้มีความสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย บุคคลและครอบครัวนั้นก็ไม่ต้องขาดแคลนปัจจัย ทำให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย และมีโอกาสจะมีความสุขมากกว่าผู้มีรายรับรายจ่ายไม่สมดุล ครูจึงควรมีความรู้และจัดการเศรษฐกิจส่วนตัวและของครอบครัวให้มีประสิทธิภาพ ทำให้มีความสมดุลระหว่างรายรับรายจ่ายและผลที่เกิดจากการรับจ่ายนั้น ถ้าไม่สามารถทำได้ครูจะพบปัญหาต่างๆ เช่น เป็นหนี้ ขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็น ขาดความสะดวกสบาย เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ส่งผลเสียต่อชีวิตและการงาน

14. ร่วมกิจกรรมสังคมกับชุมชนตามความเหมาะสม ในฐานะสมาชิกของสังคม ครูต้องร่วมทำกิจกรรมสังคมกับชุมชนและผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะ ความรู้ ความสามารถ สุขภาพ เวลา สถานที่และบริบทอื่นๆ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทรัพย์สินและกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูกับผู้อื่นที่ร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดความเข้าใจบุคคลอื่นๆ ในชุมชนและสังคม ไม่ว่าจะในสังคมเมืองหรือสังคมชนบท ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนในชุมชนว่าเป็นผู้นำในทางปัญญา ถ้าครูร่วมทำกิจกรรมทางสังคมกับชุมชนก็จะทำให้ชุมชนรู้สึกเป็นกันเอง นับถือและเชื่อมั่นยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือกับทางสถานศึกษา ทั้งในด้านปัจจัยอุดหนุนและความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

15. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยอัธยาศัยไมตรี การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยการแสดงอัธยาศัยไมตรีเป็นวัฒนธรรมของผู้เจริญ ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างรับผิดชอบสนอง เช่นเป็นที่เคารพนับถือและได้รับความร่วมมือจากคนในสังคม ครูที่ปฏิบัติตนด้วยอัธยาศัยไมตรีอยู่เสมอย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในด้านความประพฤติและจริยธรรม ทำให้คำสอนของครูมีคุณค่าเป็นที่น่าเชื่อถือ

16. ยิ้มแย้มแจ่มใสและรื่นรมย์อยู่เสมอ ผู้ที่แสดงสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและทำตัวรื่นรมย์ย่อมเป็นที่พึงพอใจของผู้พบเห็น ใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส บุคลิกท่าทางที่สบายใจเหมือนกับดอกไม้สดที่เห็นแล้วสบายใจ ตรงกันข้ามกับสีหน้าที่ท่าทางหดหู่หม่นหมอง การแสดงออกให้มีสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสต้องเริ่มต้นที่ความคิดและจิตใจที่สะอาด ไม่เห็นแก่ได้ ไร้ความวิตกกังวล ผู้ใดทำจิตใจอยู่ในภาวะเช่นนี้ได้ ย่อมมีความสุขและพร้อมที่จะแผ่แผ่ความสุขแก่ผู้อื่น งานของครูต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยเฉพาะศิษย์หรือผู้เรียนวันละมากมาย

หลายคน ครูที่ยิ้มแย้มแจ่มใสกับศิษย์ ถึงแม้ยังไม่ทำอะไรเลย ก็ถือว่าได้หยิบยื่นความรู้สึกที่ดีให้แก่ศิษย์แล้ว ครูที่แสดงออกเช่นนี้ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของศิษย์ทำให้ศิษย์อยากมาร่วมเรียนรู้ และร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้ศิษย์นั้นเกิดการพัฒนาได้ดีกว่าในสถานการณ์อื่น

17. ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและการนัดหมาย การตรงต่อเวลาและการนัดหมายสะท้อนความจริงใจความมีวินัยและความซื่อสัตย์ของบุคคล เวลาที่นัดหมายเป็นข้อตกลงระหว่างบุคคลอย่างน้อย 2 คน การทำได้ตามที่นัดหมายแสดงถึงความซื่อสัตย์ต่ออีกฝ่ายหนึ่ง การตรงต่อเวลาเป็นการพิสูจน์ความซื่อสัตย์และความมีวินัยที่ง่ายที่สุด ถ้าทำเรื่องง่ายๆ อย่างนี้ไม่ได้ ก็ยากที่จะซื่อตรงและมีวินัยต่อกฎกติกาหรือทำเรื่องอื่นๆ ที่ยากกว่านี้ คนที่ตรงต่อเวลาและการนัดหมายย่อมได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่นที่ร่วมนัดหมาย เป็นบุคคลที่ผู้อื่นเชื่อถือจากศิษย์และผู้ร่วมงานอื่นๆ แล้ว ยังเป็นแบบอย่างการฝึกสอนจริยธรรมที่ดีแก่ผู้เรียนอีกด้วย

18. เชื้อมั่นและภูมิใจในตนเองและวงศ์ตระกูล ความเชื่อมั่นในตนเองทำให้มีความรู้เข้มแข็งมีกำลังใจพร้อมจะเผชิญกับปัญหาและภารกิจต่างๆ ความภาคภูมิใจในตนเองทำให้มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองและคบหาสมาคมกับผู้อื่น คำว่า ตนเอง ในที่นี้หมายรวมไปถึงครอบครัวและวงศ์ตระกูลของตนด้วย ผู้ที่เชื่อมั่นและภูมิใจในตนเองย่อมมีบุคลิกดีมีสง่า น่านิยม เพราะได้สะท้อนพลังแห่งความเชื่อมั่นและความภูมิใจออกมาทางสีหน้า ท่าทางและกิริยาอาการ คนที่เชื่อมั่นในตนเองย่อมพึ่งตนเองได้ มีโอกาสและส่วนเกินที่จะเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้อื่นได้ คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองย่อมทำอะไรได้ดีและประสบความสำเร็จ ศิษย์ทุกวัยมีความพอใจที่จะเรียนกับครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่ากับครูที่ไม่เชื่อมั่นในตนเอง

19. ประเมินตนเองได้ถูกต้องตามที่เป็นจริง คนส่วนมากมักประเมินผู้อื่นมากกว่าประเมินตนเอง เมื่อประเมินตนเองจึงตีค่าไม่ค่อยตรงตามความเป็นจริง อาจประเมินต่ำกว่าหรือสูงกว่าที่เป็นจริง การประเมินเช่นนี้อาจทำให้ตัดสินใจผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ถ้าประเมินค่าตนเองสูงกว่าที่เป็นจริง ก็มักคุยโวโอ้อวด ทำให้ผู้อื่นไม่ชอบ หรือถ้าประเมินตนเองต่ำ ก็มักไม่มั่นใจ ไม่กล้าอาสางาน ไม่กล้าเข้าสมาคม การประเมินตนเองเป็นทักษะอย่างหนึ่งของชีวิต ทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้น ทำให้ปรับปรุงแก้ไขตนเองได้ตรงตามความเป็นจริง ครูที่ประเมินตนเองได้ตรงตามความจริงย่อมสามารถประเมินศิษย์และผู้อื่นได้ตรงตามความเป็นจริงด้วย

20. มองธรรมชาติชีวิตและสังคมอย่างรอบคอบและรอบด้าน แม้ว่าต้องพึ่งตนเองเป็นหลัก แต่การดำรงชีวิตให้มีความสุขต้องพึ่งพาบริบทแวดล้อม ได้แก่ บุคคลอื่นธรรมชาติ ดังนั้นต้องเข้าใจบุคคล ธรรมชาติและสังคมให้ถูกต้องตรงตามที่เป็นจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจดังกล่าว จึงต้องมอง และอ่าน บุคคลอื่น ธรรมชาติและสังคมอย่างรอบคอบรอบด้านหลายแง่มุม อย่างน้อยก็มองสองด้านที่คู่หรือตรงกันข้าม ก่อนจะประเมินค่าตัดสินใจและเลือกปฏิบัติ จะชอบหรือชังใครต้องเกิดจากความเข้าใจในตัวบุคคลนั้นอย่างถ่องแท้แน่ชัดไม่ใช่จากความรู้สึกหรือจากคำนิทา ครูต้องมีความรอบคอบในการมองชีวิต ธรรมชาติและสังคม ไม่ยึดติด ไม่ใจแคบ ไม่รีบด่วน

ตัดสินใจ ต้องถือหลักว่าคนทุกคน ของทุกสิ่งมีดีมีเสีย มีคุณมีโทษ มีมีดีมีสว่าง ก่อนตัดสินใจ เรื่องใดๆ ต้องมีมุมมองและข้อมูลที่เพียงพอ และควรฝึกสอนเรื่องนี้แก่ศิษย์ด้วย

21. มองธรรมชาติชีวิตและสังคมในด้านดีงาม การมองธรรมชาติชีวิตและสังคมในด้านดีงามเรียกว่า มองโลกในแง่ดี ถึงแม้ว่าต้องฟังพาธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสังคม แต่ความสุข ความทุกข์ที่แท้จริงนั้นเกิดขึ้นจากจิตใจของแต่ละคน ขณะที่ฝนตก บุคคลหนึ่งมีความสุขเพราะ มองฝนในด้านความชุ่มฉ่ำต่อชีวิต แต่คนหนึ่งอาจมีความสุขเพราะมองฝนเป็นอุปสรรคของการเดินทาง ทุกคนต้องการความสุข การมองโลกในแง่ดีเป็นการลดทุกข์และสร้างสุขวิธีหนึ่ง ไม่ว่าฝนตก แดดออก น้ำท่วม ฝนแล้ง หก ลม หนาว ภัย ฯลฯ ถ้ามองในด้านดีก็จะหาย เครียด

22. มีอารมณ์ขันและแสดงออกอย่างเหมาะสม อารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ถ้าอารมณ์ดีก็แสดงออกดี อารมณ์ขัน เป็นทั้งเหตุและผลของจิตใจที่แจ่มใส กล่าวคืออารมณ์ขันทำให้จิตใจแจ่มใส และจิตใจที่แจ่มใสทำให้มีอารมณ์ขัน คนที่มีอารมณ์ขันมักมีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส เสริมบุคลิกให้น่าคบหาสมาคม ครูที่มีอารมณ์ขันย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของศิษย์ เพราะสร้างเสริมบรรยากาศให้สนุกสนานผ่อนคลายความเครียดในการเรียน อารมณ์ขันมี 2 ระดับ คือแบบพื้นๆ กับแบบลุ่มลึก แบบหลังนี้ต้องใช้ปัญญาเพื่อ ขบคิด เมื่อ ขบคิด จึงจะเกิดอารมณ์ขัน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต ครูควรมีอารมณ์ที่แจ่มใสและมีอารมณ์ขัน อย่างฉลาด สุขภาพไม่ดูหมิ่นล้อเลียนผู้อื่น พร้อมกันนั้น ครูต้องฝึกสอนศิษย์ให้มีอารมณ์ขันอย่างฉลาดสุขภาพ

23. มีวิสัยทัศน์และมองกว้างมองไกล วิสัยทัศน์คือความหวังอันงดงามในอนาคตมีความ เป็นไปได้และประเมินได้ เป็นสิ่งสะท้อนระดับของปัญญาและความรู้ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล ลุ่มลึกสอดคล้องกับข่าวสารข้อมูล ย่อมเป็นประโยชน์ต่อชีวิตและงานของผู้นั้น ครูต้องมองการณ์ ต่างๆ ให้กว้างไกลและมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัวและการงาน คนมอง การณ์ไกลและกำหนดวิสัยทัศน์ได้เหมาะสมย่อมประสบความสำเร็จ และมีความสุข

24. ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองเป็นคุณสมบัติ ที่ดีของคนทุกอาชีพ สำหรับอาชีพครูจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาตนเองและใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ ตลอดเวลา เพราะงานของครูคือ การพัฒนาคนให้พัฒนาตนเอง ครูต้องปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อ ตนเองในด้านเพิ่มพูนความรู้และทักษะ พัฒนาเจตคติ สร้างเสริมวิสัยทัศน์ ขณะเดียวกันก็ แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ด้วย การใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการพัฒนาตนเองย่อมขึ้นอยู่กับสภาพ ปัญหา ความสนใจของแต่ละคน โดยทั่วไปแล้วครูควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะของวิชาชีพ ครูและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและพัฒนาการของวิชาที่ ตนสอน พฤติกรรมและกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีหลากหลาย ครูอาจเลือก ได้ตามสภาพแวดล้อมและความเหมาะสม

25. ประเมินค่าโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล คนส่วนมากมักประเมินค่าบุคคลและสิ่งต่างๆ โดย

อาศัยความเคยชินจากประสบการณ์และความรู้สึก ไม่ค่อยใช้เหตุผลและข้อมูลเท่าที่ควร เช่น พบเห็นคนบางคนก็ไม่ชอบทันที เหตุผลก็คือ ไม่ชอบชื้หน้ามัน หรือ โบหน้ามันยั่วโมโห หรือ เลือกลงการประเมินโดยไม่ใช้เหตุผล หลักวิชาหรือข้อมูลประกอบ เมื่อตัดสินใจปฏิบัติไปแล้ว นอกจากไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร อาจจะกลายเป็นผลเสียต่อตนเองอีกด้วย อย่างกรณีการไม่ชอบหน้าบุคคลเพียงเพราะมีความรู้สึกอย่างนั้น บางทีบุคคลนั้นอาจจะเป็นคนดีและพร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น ครูควรฝึกฝนตนเองในการประเมินค่าบุคคลและสิ่งของโดยใช้เหตุผลหลักวิชา และข้อมูลเป็นองค์ประกอบ และฝึกสอนศิษย์ของตนในทำนองเดียวกันด้วย

26. ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้ทุกสถานะและโอกาส งานของครูเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าหลายอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับศิษย์จำนวนมาก เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครองของศิษย์และประชาชนทั่วไป ครูต้องพร้อมจะทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่น ทั้งกิจกรรมในงานอาชีพและกิจกรรมอื่นๆ

27. รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์และการประเมินอย่างมีเหตุผล ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสังคม ครูย่อมถูกประเมินและวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น ทั้งในเรื่องส่วนตัว เช่น ความประพฤติ บุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด การแสดงออกทางอารมณ์ การปฏิบัติต่อครอบครัว และเรื่อง การงาน เช่น การตรงต่อเวลา ความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ความรอบคอบ ความมีเหตุผล ความเป็นผู้นำ ฯลฯ เมื่อครูรับรู้รับฟังวิพากษ์วิจารณ์ตนเองของผู้อื่น ต้องรับฟังด้วยอารมณ์ปกติและวิเคราะห์ด้วยเหตุผล ไม่รีบด่วนโต้ตอบหรือตอบสนอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดีหรือเรื่องร้าย

28. รักษาและพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยสำนึกในคุณค่า มนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยธรรมชาติ ดังนั้นจึงมีหน้าที่รักษาและพัฒนาธรรมชาติซึ่งอยู่แวดล้อมตนเองตามกำลังความสามารถและตามความเหมาะสม มิฉะนั้นธรรมชาติจะถูกทำลายจนก่อให้เกิดอันตรายต่อมนุษย์ เช่น น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ป่าไม้ ต้นน้ำลำธารถูกทำลาย เป็นต้น ครูควรทำตัวทำใจรักธรรมชาติทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นแผ่นดิน แหล่งน้ำ พืช สัตว์ พลังงาน หรือสิ่งอื่นๆ ที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ตามธรรมชาติ

29. รักษาและพัฒนาวัฒนธรรมไทยด้วยสำนึกในคุณค่าวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตของคนชาติใดก็สำคัญและจำเป็นสำหรับคนชาตินั้น วัฒนธรรมสะท้อนความคิดและจิตวิญญาณของคน ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมต้องเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปตามกาลก็ควรให้เป็นไปตามต้องการของคนในสังคมนั้น และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวัฒนธรรมไทยนั้นต้องไม่ทำลายความเป็นชาติไทย วัฒนธรรมมีหลายสาขา เช่น ภาษา การแต่งกาย อาหาร กิริยามารยาท ฯลฯ ครูฐานะผู้จัดการเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมต้องเข้าใจคุณค่าของวัฒนธรรมไทยพร้อมกับรักษาพัฒนาวัฒนธรรมไทยให้ดำรงอยู่อย่างสง่างามในโลกยุคไร้พรมแดน การรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมไทยสามารถทำได้ทั้งในงานประจำและในกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน

30. รักษาสาธารณสมบัติด้วยสำนึกในคุณค่า สาธารณสมบัติมีทั้งที่เป็นธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ ชายหาด ฯลฯ และที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ถนน สะพาน ศาลาริมทาง ฯลฯ สาธารณสมบัติทุกอย่างมีคุณประโยชน์ต่อบุคคลหมู่มาก บางอย่างมีประโยชน์เฉพาะคนในหมู่บ้านตำบล บางอย่างต่อคนทั้งชาติ บางอย่างต่อคนทั้งโลก ต้องช่วยกันรักษาให้คงอยู่ให้นานที่สุดและใช้ประโยชน์ได้ดีตลอดไป

31. ปฏิบัติตนด้วยจิตสำนึกที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หรือจิตที่สำนึกถึงคนหมู่มาก แสดงถึงความไม่เห็นแก่ตัว สังคมใดมีคนมีจิตสำนึกสาธารณะ (public mind) จำนวนมาก ย่อมเจริญและสงบสุขมากกว่าสังคมที่มีคนเห็นแก่ตัวจำนวนมาก ครูฝึกฝนตนเองให้มีจิตสำนึกในสาธารณะ และปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนทั่วไปอยู่เสมอ ทั้งในชีวิตส่วนตัว ในครอบครัวและในการงาน คนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ย่อมเป็นที่รักนับถือของคนทั่วไป เพราะทำให้สังคมสงบสุขและพัฒนา ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึกสาธารณะและฝึกสอนศิษย์ให้มีจิตสำนึกสาธารณะเช่นเดียวกัน

32. ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีวินัยจัดทำอะไรเป็นระบบและมีวินัย แสดงถึงความเป็นอารยชน การมีวินัยและทำอะไรเป็นระบบทำให้เกิดความเรียบร้อย สะดวก ไม่สับสน ไม่วุ่นวาย ไม่ก้าวก่าแย่งและไม่วุ่นวาย ตรวจสอบและแก้ไขพัฒนาได้ง่าย ผู้ที่จัดระบบต่าง ๆ ในชีวิตและการงานของตนได้ย่อมมีความสะดวกสบายทั้งทางกายและทางใจ ทำอะไรสะดวกและสำเร็จ เป็นที่นิยมชมชอบของผู้ที่พบเห็น ครูควรฝึกฝนตนเองให้มีวินัยและจัดระบบต่าง ๆ ในชีวิตและการงานให้เหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน รวมทั้งฝึกสอนศิษย์ของตนให้มีระบบระเบียบวินัยอีกด้วย

33. ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตความสุจริตเป็นคุณสมบัติอันประเสริฐของมนุษย์ เป็นความสะอาดของความคิดและจิตใจ เป็นพื้นฐานของการแสดงออกทางวาจาการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ถ้าความคิดและจิตใจสะอาด การกระทำและการแสดงออกต่าง ๆ ก็สะอาด เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ผู้ที่ปฏิบัติตนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นปกตินิสัย ย่อมได้รับความนิยมชมชอบ ยกย่องและไว้วางใจจากผู้อื่น ใคร ๆ ยากคบค้าสมาคมด้วย เป้าหมายประการหนึ่งของการพัฒนาคนคือ พัฒนาจิตใจให้สะอาดสุจริต ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาคน จึงต้องพัฒนาจิตใจตนเองและแสดงออกถึงความสะอาดสุจริต พร้อมกับฝึกสอนศิษย์และปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ไปด้วย

34. สำนึกในหน้าที่และศรัทธาในวิชาชีพครู ความศรัทธาเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ ผู้ใดศรัทธาในสิ่งใดย่อมรักเอาใจใส่ทุ่มเทกายใจและทรัพยากรเพื่อรักษาและพัฒนาสิ่งนั้น ๆ ผู้ประกอบอาชีพใด ควรรักและศรัทธาในอาชีพนั้นว่ามีคุณค่ามีศักดิ์ศรีสร้างคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ครูควรรักษาและศรัทธาในวิชาชีพและงานของตน เชื่อมั่นว่าวิชาชีพและงานครูมีความจำเป็นและสำคัญต่อมนุษย์ มีศาสตร์และศิลป์เฉพาะของวิชาชีพ เป็นงานและวิชาชีพที่ใช้ทั้งความรู้ทักษะและจิตวิญญาณแห่งความรักเพื่อนมนุษย์ ครูที่ไม่รักไม่ศรัทธาวิชาชีพและงาน

ของตน มักไม่เอาใจใส่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตนเองและวิชาชีพ และเป็นผลเสียต่อผู้รับบริการคือศิษย์ซึ่งเป็นพลเมืองและเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ

35. ปกป้อง ส่งเสริมและสงเคราะห์เพื่อนร่วมวิชาชีพครู คนที่อยู่ร่วมสังคมเดียวกันย่อมผืนกกำลังกันเพื่อความเข้มแข็งให้แก่ตนเอง ในสังคมวิชาชีพครู ครูควรผืนกกำลังสร้างความเข้มแข็งมั่นคงให้แก่ครูเพื่อจะทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม แต่ทั้งนี้ต้องไม่ละเมิดอาชีพอื่นและไม่เอาเปรียบสังคม ดังนั้นครูต้องดูแลซึ่งกันและกันไม่ให้ทำลายคุณค่าของครู ขจัดคนไม่ดีให้ออกไปจากวงการ ปกป้องรักษาคนดี ร่วมมือ ช่วยเหลือสงเคราะห์ซึ่งกันและกันตามสมควร เช่น ส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติ ให้รางวัล สนับสนุนสงเคราะห์ด้วยปัจจัยต่างๆ ให้โอกาสได้แสดงออก นำผลงานและชื่อเสียงไปเผยแพร่ เป็นต้น

36. สนใจรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวในวงวิชาชีพครู ครูต้องสนใจวิชาชีพครูและวงการครูด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพครูทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล จากสื่อสารมวลชน สื่อบุคคลและสื่ออื่นๆ ควรติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวให้รอบด้าน

37. อ่านหนังสือทุกวันเป็นปกตินิสัย นอกจากการอ่านสิ่งที่พิมพ์หรือเขียนขึ้นเป็นหนังสือหรือเอกสารแล้ว ยังรวมถึงการอ่านสิ่งที่พิมพ์หรือปรากฏในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การอ่านทำให้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูล ความคิดและความรู้ที่ผู้อื่นนำเสนอ ถ้าเขียนดีและอ่านดีจะทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ และอาจเห็นด้วยจนถึงขั้นปฏิบัติตาม นอกจากได้ความรู้และความเข้าใจแล้ว การอ่านช่วยเสริมจินตนาการทำให้เกิดความคิดเพิ่มเติมจากที่อ่าน

38. ร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู การพัฒนาครูประจำการส่วนใหญ่เป็นการประชุมฝึกอบรมชี้แจง สัมมนา เน้นการให้ความรู้ ข่าวสารโดยวิทยากรบรรยายหรืออภิปราย และให้ผู้เข้าประชุมรับฟัง ชักถาม แสดงความคิดเห็น และฝึกปฏิบัติบ้าง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มที่

39. ดูโทรทัศน์และสื่อใช้สื่อให้มีคุณค่าต่อการพัฒนา ครูควรใช้สื่อโทรทัศน์ วิทยุรวมทั้งอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาทั้งอารมณ์ สังคม ความรู้ ความคิดและค่านิยม

40. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพหรือองค์กรอื่นและร่วมกิจกรรม บุคคลที่รวมกลุ่มกันเป็นหมู่คณะหรือองค์กรมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อผืนกกำลังร่วมกันพัฒนาธุรกิจการงานของตน ครูควรเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และผลงานในหมู่สมาชิก เป็นการเพิ่มความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการทางสังคมอีกทางหนึ่ง

41. แสวงหาและจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับศิษย์แต่ละคน ข้อมูลเกี่ยวกับศิษย์แต่ละคนมีความสำคัญและจำเป็นต่อครูมาก เพราะเป็นพื้นฐานของการวางแผนและเตรียมการพัฒนา ครูต้องแสวงหาข้อมูลและจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

42. แสวงหาและจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและชุมชน สถานศึกษาเป็นที่ทำงานของครู ชุมชน เป็นสิ่งแวดล้อม และเป็นถิ่นที่อยู่ของผู้เรียน ครูจึงต้องรู้จักสถานศึกษา และชุมชนให้มากที่สุด เพื่อจะได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการศึกษาให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

43. แสวงหาและจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาและวิทยาการในท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก นอกจากเป็นการร่วมคิดร่วมทำกับชุมชนแล้ว ภูมิปัญญา และวิทยาการท้องถิ่นให้สิ่งที่มีคุณค่าต่อการศึกษา และการเรียนรู้ ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการ ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่น นำไปสู่การยอมรับ นับถือ เชื่อมมั่น และผูกพันกับพื้นภูมิถิ่นฐานของตน

44. แสวงหาและจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น การเรียนรู้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้ทุกหนทุกแห่ง ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้อื่น ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้ว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจากการสัมผัสรับรู้ ดู ฟังและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งเป็นผู้กระทำและถูกกระทำ แหล่งการเรียนรู้คือสถานที่สาธารณะหรือส่วนบุคคลที่ผู้เรียนสามารถไปใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ได้

45. มีความรู้ทั่วไปในสาขาวิชาและวงการต่างๆ ครูในฐานะผู้นำทางปัญญา ควรมีความรู้ทั่วไปในสาขาวิชาต่างๆ ให้ทันโลกทันวิทยาการ ความรู้ทั่วไปคือ ความรู้ระดับพื้นฐานรวมทั้งข่าวสารและข้อมูลในสาขาวิชาต่างๆ

46. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเมืองไทยและวัฒนธรรมไทย รู้จักเมืองไทยอย่างรอบด้าน เช่น ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง ประชากร ฯลฯ

47. มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารและระเบียบกฎหมายการศึกษา ครูส่วนใหญ่เป็นพนักงานของรัฐ ต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครูและฐานะพนักงานของรัฐ สำหรับครูเอกชน แม้ว่าบริหารและจัดการโดยภาคเอกชน ก็ถูกกำกับติดตามประเมินผลโดยภาครัฐ ดังนั้น ครูต้องรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารการศึกษา โดยศึกษาจาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

48. มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา หลักการและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ปรัชญาและหลักการเป็นพื้นฐานของทุกวิชาชีพ และเป็นสิ่งที่นำไปสู่การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมาย ครูต้องรู้และเข้าใจปรัชญาการศึกษาและหลักการการศึกษา ทั้งของไทยและสากล

49. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและการเรียนรู้ ครูต้องรู้และเข้าใจจิตวิทยาการศึกษาและการเรียนรู้ และตอบคำถามที่ว่าคนรับรู้ เรียนรู้อย่างไร เรียนโดยวิธีใดบ้าง ทักษะและมีมือเกิดขึ้นได้อย่างไร คุณธรรม ค่านิยมเกิดขึ้นอย่างไร ฯลฯ พร้อมทั้งจะตอบและอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ

50. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียน ครูมีหน้าที่ทำให้ศิษย์เกิดการพัฒนารอบด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม คุณธรรม จริยธรรม และอื่นๆ ครูจึงต้องรู้ธรรมชาติของการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมของคนวัยต่างๆ โดยเฉพาะวัยของผู้เป็นศิษย์

51. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจของวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ครูต้องติดตาม รับรู้ และทำความเข้าใจให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการอยู่ตลอดเวลา

52. มีความรู้เรื่องสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีความจำเป็นและสำคัญต่อการเรียนการสอนมาก เพราะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นเป็นสิ่งช่วยทั้งครูและผู้เรียน สื่อและเทคโนโลยีแต่ละอย่างให้คุณค่าต่อการพัฒนาและการเรียนรู้แตกต่างกัน

53. มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา การวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ประกอบด้วย การวัดด้วยเครื่องมือ และการประเมินด้วยวิธีอื่น เช่น สัมภาษณ์ สังเกตพฤติกรรม ตรวจผลงาน ตรวจหลักฐานและพยาน การวัดและประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและเพื่อตัดสินผลการพัฒนา ครูต้องมีความรู้เรื่องการวัดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ของการวัดผล วิธีการ เครื่องมือ ช่วงเวลาที่ควรทดสอบ ระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบและประเมินผล

54. มีความรู้ในวิชาหรือเรื่องที่สอน ครูสอนวิชาใดต้องมีความรู้ในวิชานั้น ฝึกสอนทักษะใดต้องปฏิบัติทักษะนั้น ครูต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ รวมทั้งวิเคราะห์ทบทวนความรู้เดิมที่มีอยู่ว่าถูกต้องเหมาะสมกับสภาพและบริบทแวดล้อมผู้เรียน

55. เข้าใจจุดมุ่งหมายของวิชาหรือเรื่องที่สอน ครูต้องรู้และเข้าใจจุดมุ่งหมายของวิชาหรือเรื่องที่ตนสอน จุดมุ่งหมายที่กำหนดในหลักสูตรและแผนการสอนถือเป็นจุดมุ่งหมายหลัก อาจมีจุดมุ่งหมายตามความต้องการของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอีกก็ได้ ครูต้องวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการเรียน

56. จัดทำหรือจัดหาสื่อมาประกอบการสอนได้ สื่อการสอนนอกจากทำให้เกิดความสะดวกในการสอนแล้วยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย สื่อการสอนหลายอย่างจัดทำโดยนักผลิตสื่อ ซึ่งครูและสถานศึกษาซื้อหรือจัดหามาใช้ แต่บางอย่างครูและผู้เรียนอาจร่วมกันจัดทำหรือจัดหามาใช้

57. วิเคราะห์หลักสูตร จัดทำหลักสูตร จัดทำและพัฒนาแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

58. จัดทำแผนงาน โครงการ จัดทำแบบทดสอบ แบบประเมิน วัดและรายงานผลการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

59. ใช้พจนานุกรม ภาษาไทยสื่อสารอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

60. พุด ร้องเพลงและแสดงออกด้านนันทนาการ

61. ทำวิจัยในงานประจำของตน จัดการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการได้

62. ชักชวนโน้มน้าวและจูงใจศิษย์

63. ยกย่องชมเชยให้รางวัลอย่างสร้างสรรค์

64. จัดระบบและเสนอหลักฐานการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โชคชัย ชยธวัช (2547, หน้า 165-175) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูต้องประพฤติปฏิบัติ

- ดังนี้

1. แนะนำดี แนะนำ หมายถึงการอบรมสั่งสอนชี้แจงอธิบาย แนะนำให้ศิษย์เข้าใจในมารยาทที่ต้องประพฤติและวิชาที่เรียนนั้นจนเป็นที่เข้าใจแจ่มแจ้งชัดเจน ไม่ให้ศิษย์มีความข้องใจสงสัยในวิชานั้นๆ หากจะมีอะไรที่ยังอธิบายไม่ได้ หรืออาจารย์ก็ยังไม่เข้าใจดี ก็ควรจะรับกับศิษย์โดยตรง และยืนยันว่าจะนำไปค้นคว้า และได้ตามท่านผู้รู้ให้เข้าใจ และภายหลังจะนำมาชี้แจงให้ศิษย์เข้าใจใหม่ให้ได้ ส่วนคำว่า นำ หมายถึง ตัวครูเองที่จะต้องระมัดระวังประพฤติปฏิบัติให้ดีที่สุด วางตัวให้เหมาะสมกับความเป็นครู เพื่อเป็นตัวอย่างนำศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติให้ดีที่สุดตามข้อใดที่ครูสั่งสอน ห้ามปราม สั่งสอนศิษย์ว่าเป็นของไม่ดี ไม่ควรทำ ครูจะต้องไม่ทำอย่างนั้นเป็นอันขาด หากครูไปทำสิ่งที่ได้ห้ามศิษย์ไม่ให้กระทำแล้ว คำสั่งสอนก็จะไม่มีความหมายและไม่ได้รับผลอะไรเลย ทั้งศิษย์จะถูกครูด้วย

2. ให้เล่าเรียนดี ครูต้องคอยอบรมสั่งสอนให้ศิษย์ได้เล่าเรียนดีที่สุด เพราะศิษย์จะโตหรือเล็กก็ตาม ชื่อว่ายังเป็นคนโง่เท่ากัน เพราะยังไม่รู้วิชาที่ตนจะเรียน ฉะนั้นจึงต้องคอยพยายามชี้แจงให้ละเอียดถี่ถ้วน คือให้ได้เล่าเรียนเข้าใจหลักการหรือสูตรให้ขึ้นใจ เพียงแค่หลับตาก็นึกได้ไม่ว่าจะเป็นการอ่านที่ต้องสอนสั่งให้ถูกต้องทั้งอักขระ พยัญชนะ การออกเสียงตามวรรคตอน อีกทั้งการอธิบายให้เกิดความกระจ่างแจ้งเข้าใจใสความรู้

3. บอกศิลปวิทยาให้สิ้นเชิงไม่ปิดบังอำพรางครูคนใดมีความปรารถนาดีต่อความเจริญรุ่งเรืองของศิษย์อย่างแท้จริงแล้ว เมื่อตนรับสอนวิชาอะไรก็ย่อมบอก อธิบายให้ชัดเจนแจ่มแจ้ง ไม่ปิดบังจนเป็นที่เข้าใจ รู้แจ้ง รู้จริง เว้นแต่ศิษย์จะเรียนไม่ถึงจนจบครบหลักสูตร เป็นต้น

4. ยกย่องให้ปรากฏในเพื่อนฝูงและประชาชน ครูต้องใช้หลักในข้อนี้ใช้สำหรับศิษย์ 2 ประการ คือ ยกย่อง ชมเชย หรือปลอบ ปราม จะใช้แต่ยกย่องอย่างเดียวโดยไม่มีการชมเชยเลย หรือจะใช้แต่ชมเชยอย่างเดียวโดยไม่มีการยกย่องเลย ก็ไม่ถูกต้องทั้งสองอย่าง เพราะศิษย์มีหลายคนย่อมมีความประพฤติดีบ้าง ประพฤติชั่วบ้าง แม้ศิษย์คนเดียวบางครั้งยังประพฤติดี บางครั้งก็

ประพาศิษฐ์ มีทั้งเจตนาจะประพาศิและไม่มีเจตนาเลย จึงจะใช้เพียงยกย่องหรือชมเชย อย่างเดียวไม่ได้

5. ทำความป้องกันในทิศทั้งหลาย จะไปทางไหนก็ไม่ลำบาก ไม่อดอยากเพราะมีวิชาติดตัว รวมทั้งมารยาทและธรรมประจำใจที่ครูได้อบรมสั่งสอน ซึ่งแนะนำสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ลูกศิษย์

6. ตั้งจิตประกอบด้วยพรหมวิหารสี่ หากมีบุญกุศลใดที่เขานิยมกันว่าดีเลิศ และต่างก็ปรารถนาที่จะทำอย่างนั้น เช่น การสร้างโรงเรียน ศาสนา โบสถ์วิหาร ทอดกฐินหรือบวชพระ เป็นต้น แม้จะมีอาณิสสที่ยิ่งใหญ่มากก็ยังไม่ได้สร้างความภาคภูมิใจเท่าบุญกุศลที่ครูเฝ้าแนะนำพร่ำสอนลูกศิษย์ ด้วยจิตอันประกอบด้วยพรหมวิหารสี่

7. สอนดี และคุมครองดี ด้วยอุบายวิธีต่างๆ เมื่อถึงคราวข่มขู่ ก็ต้องข่มขู่หรือปราบลงโทษตามสมควร เมื่อถึงคราวปลอบประคองก็ต้องปลอบหรือประคอง ถ้าสอนดีแต่คุมครองไม่ดี ศิษย์ย่อมมีระเบียบแต่โง่ ฉะนั้น จึงต้องมีทั้งสอนดีและคุมครองดี ศิษย์จึงจะฉลาดและมีระเบียบ ทั้งนี้ต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบของครูเป็นส่วนใหญ่อุบายวิธีต่างๆ ในการสอน จะต้องนำออกมาใช้ให้ลูกศิษย์เกิดความรู้ สนุกกับการเรียนอย่างมีสาระไม่เบื่อหน่าย

8. ต้องฉลาดในการชี้แจงเหตุผล เมื่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ต้องฉลาดชี้แจงเหตุผล อธิบายขยายความให้เข้าใจในเรื่องราวนั้นให้แจ่มแจ้ง ฉลาดในการชักชวนให้ถือเอาตามฉลาดในการให้ผู้ฟังอาจหาญ กล้าปฏิบัติตามโดยชอบ และฉลาดในการชักชวนให้ศิษย์รีบเร่งในการปฏิบัติ

9. หัดให้ศิษย์มีนิสัยรักงาน ครูต้องหาอุบายวิธีอบรมให้ศิษย์ มีนิสัยใจคอรักงานชอบทำงาน จนเห็นการทำงานเป็นของสนุก เท่ากับการเล่นกีฬา ระวังอย่าให้ศิษย์ทำงานเป็นแบบขอไปที การหัดให้ศิษย์จนมีนิสัยรักงานเช่นนี้ได้ ครูจะต้องมีความอดทน ความอดทนเป็นหลักใหญ่ในการฝึกหัด อบรมสั่งสอนเพื่ออนาคตของลูกศิษย์และประเทศชาติต่อไปในภายหน้าด้วย

10. ตั้งใจพิจารณาเหตุผลที่ปรากฏเฉพาะหน้า เมื่อครูประสบสิ่งใดที่ผ่านมาจาก ตา หู ลิ้น กาย ใจ ก็หมั่นพิจารณาเหตุผลสิ่งนั้น ให้เห็นแจ้งประจักษ์ในที่ทั้งปวง เพราะวิชาที่เกิดจากการใช้วิจารณ์ให้เหตุผลไม่ได้หมายถึงวิชาที่จำได้จากครูสอน โดยไม่ได้วิจารณ์ให้เหตุผล การที่มีแต่ความจำไม่มีวิจารณ์นั้น แม้จะเรียนจนจบหลักสูตรก็ไม่จัดว่าเป็นครูที่ดีได้ เพราะว่าบรรดาทุกสิ่งที่อยู่บนโลกเป็นบทเรียนทั้งหมด การวิจารณ์ในส่วนที่ให้เห็นเหตุผลส่วนที่ดีหรือถูกต้องก็ควรประพาศิตาม หรือควรถือเอาเป็นแบบอย่าง ส่วนที่ชั่วหรือผิดก็ควรงดประพาศิตามหรือหาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น

11. ต้องอบรมให้มีกำลังใจ เมื่ออบรมใจให้มีกำลังใจแล้ว การทำก็จริง พูดก็จริง ครูผู้มีกำลังใจจริง มีความเข้มแข็งอดทน พร้อมทั้งจะเสียสละให้ทุกอย่างตลอดจนความสุขและการเห็นแก่ตัว ที่จักข้ามอุปสรรคเครื่องขัดข้องเสียได้ทุกประการ แม้จะไปอยู่ที่ห่างไกลทุรกันดารก็ไม่ย่อท้อ หรือ ตั้งใจเผยแพร่ศิลปวิทยา และศีลธรรมให้แก่ศิษย์ ไม่ใช่เพื่อลาภผลใดๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 (2552, มิถุนายน 25) ได้กำหนดข้อปฏิบัติ 10 ประการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. จัดบรรยากาศให้สำนักงานให้น่าดู น่าอยู่ นำทำงานโดยยึดหลัก 5 ส
2. ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มสติปัญญา เต็มความสามารถ และเต็มเวลา
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงการประสานงาน ประสานใจ ประสานความคิด และประสานประโยชน์
4. มีความเข้าใจงาน และทำงานอย่างเป็นระบบโดยยึดระเบียบกฎหมาย
5. มีบันทึกการปฏิบัติงานประจำวันให้สามารถตรวจสอบได้
6. เข้าร่วมงานรัฐพิธีและกิจกรรมอื่นๆ ที่จังหวัดจัดขึ้นทุกครั้ง
7. ร่วมคิด ร่วมทำงาน และร่วมกิจกรรมที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบโดยยึดหลักความสามัคคี
8. ใช้วัสดุอุปกรณ์ และพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
9. รักษาเอกลักษณ์ขององค์กรตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และ
10. ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ดี

#### 4. แนวทางและวิธีการพัฒนาครู

คำหามาณ คำไค. (2552, มีนาคม 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชาหรือสาระของความรู้ข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครู (เช่น งานราชการ) โดยมีวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเหล่านั้น ไปสู่ครูผู้รับการพัฒนา จุดหมายการพัฒนามุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรปฏิบัติกิจกรรมตามจังหวะและโอกาสต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเลือกสรรเฉพาะที่จะนำไปใช้ประโยชน์

จุดหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคน ในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการ มักพัฒนาทีละเรื่องหรือทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มพัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก

### 5. กระบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครู ตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น
2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่
3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าคุณครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือบกพร่องด้านใด แต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใด ก่อนและหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน
4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนา (หมายถึงพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนา) อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่นๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลา วิทยากร เป็นรอง
5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนายว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติ ผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร
6. ปฏิบัติการพัฒนามาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป รวมทั้งนำผลการพัฒนามาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่องอื่นๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

#### สรุปการพัฒนาครูและวิชาชีพครูจะต้องคำนึงถึง

1. การสร้างความพร้อมเพื่อสร้างความพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดมาตรการดำเนินการสองระยะ คือ

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชน และผู้อำนวยการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิรูปการศึกษา การอบรมดังกล่าวนี้ใช้รูปแบบวิธีการศึกษาทางไกลโดยสื่อประสม ทั้งนี้ ผลการอบรมอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่งประกอบการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพสำหรับครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการดำเนินการส่วนนี้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการประสานโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทุกฝ่าย ทั้งหน่วยผลิตครู หน่วยใช้ครูและองค์กรวิชาชีพ โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษาทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องจากการดำเนินงานระยะแรก เพื่อส่งเสริมให้มีการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา (สคบศ.) ในการกำกับดูแลของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสถาบันนี้ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครู สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ และสภาวิชาชีพชั้นสูง

2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหาร และองค์กรวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูและผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาควรได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา โดยจะมีองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่องค์กรวิชาชีพกำหนด หากไม่มีการพัฒนาตนเองแล้วจะมีผลให้ถูกพักใช้หรือถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

3. การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ให้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา 1 ปี และโดยที่วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เน้นผลการปฏิบัติได้จริง จึงได้กำหนดให้ต้องมีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรองเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดอีกด้วย เมื่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีผลบังคับใช้แล้วจะมีการประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองให้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ต่อไป

สรุปได้ว่า คำว่าครู เป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ความเป็นครูจึงต้องทำหน้าที่ ทั้งการถ่ายทอดวิชาความรู้ สั่งสอน และอบรม เพื่อพัฒนาให้ชีวิตมีจิตใจที่สูงขึ้น ครูจึงมีหน้าที่ช่วยพัฒนาสร้างสรรค์ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ นอกจากนี้อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนเยาวชนของชาติให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน และเยาวชนจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้

## ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน



เทวี บุญจับ (2540, หน้า 7) ให้ความหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2540, หน้า 18) กล่าวว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 39) กล่าวถึงความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

ไพโรจน์ ส่งทอง (2545, หน้า 39) ให้ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าเป็นงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2546, หน้า 20) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มุ่งถึงความสำเร็จของงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 130) กล่าวว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ทำหายความสามารถ แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

สุดาวดี บุญมาศ (2548, หน้า 25) กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

ดิบบอย, สมิธ, และโฮเวล (Dipboye, Smith, & Howell, 1997, p. 148) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

ดาฟท์ (Daft, 1999, p. 67) กล่าวว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จลุล่วงตามความต้องการของประชาชนที่มาติดต่อ หรืองานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

โรบบินส์, และเคาน์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 1998, pp. 395-396) กล่าวว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามที่รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของความสำเร็จในงาานที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

## 2. ความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 185) กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นมี 5 ประการ ดังนี้

1. การขยายทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอข้อแนะนำต่างๆ
2. องค์กรที่ประสบความสำเร็จในกระบวนการพัฒนา ผู้บริหารจะมีความเข้าใจชัดเจนต่อเนื่อง และเข้าใจนโยบายและปรัชญาการพัฒนา ซึ่งกระบวนการพัฒนาผู้บริหารมีดังนี้
  - 2.1 การทำให้แน่ใจว่าฝ่ายบริหารมีคุณสมบัติตามต้องการและสามารถตอบสนองกระบวนการทำงานในปัจจุบันและอนาคตได้เพียงพอ
  - 2.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติ
  - 2.3 เตรียมผู้บริหารระดับสูงให้มีการโต้ตอบทางธุรกิจที่ซับซ้อน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม โดยการจัดให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการในอนาคต
  - 2.4 พัฒนาและเตรียมฝ่ายบริหารให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน
3. นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความท้าทายของบริษัท
4. กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้ประสบความสำเร็จจะมีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง 2 ประการ คือ
  - 4.1 กระบวนการวางแผนความสำเร็จรายปี
  - 4.2 การวางแผนพัฒนาการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

5. การพัฒนาผู้บริหารเป็นความรับผิดชอบของการบริหารตามสายงานมากกว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บทบาทที่สำคัญในการทำงานของผู้บริหาร จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานของกระบวนการทำงานในสายงานต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่ได้กำหนดไว้

### 3. หลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

โซคชัย ชยธวัช (2546, หน้า 21) กล่าวถึง หลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. คิดและวางแผนก่อนปฏิบัติงานล่วงหน้า
2. ทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ เรียนรู้งานอย่างลึกซึ้งในความรับผิดชอบ ทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ
3. ทำงานให้ดีกว่าที่คาดหวัง
4. ชีวิตต้องสู้
5. การแข่งขันเพื่อความเป็นหนึ่ง
6. มีสำนึกแห่งความรับผิดชอบ มีความกว้างขวางในการรับรู้ รับฟังข่าวสารต่างๆ
7. มีคุณธรรม
8. พึงระลึกว่าลูกน้อง คือทรัพยากรที่มีค่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจริงใจต่อผู้ร่วมงาน
9. ไม่วางตัวเป็นนาย
10. พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
11. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

จากรายละเอียดดังกล่าว สรุปได้ว่าการทำงานให้เกิดความสำเร็จในงาน มีดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิธีการสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
2. มีวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้แน่นอน
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้ข้อเสนอแนะต่างๆ และนำไปปฏิบัติ
5. พนักงานได้รับการฝึกอบรม ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพียงพอ
6. พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี โดยสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
7. การทำงานให้เกิดความสำเร็จในงานจะต้องมีการคิดและวางแผนก่อนปฏิบัติงานล่วงหน้า

ลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประพันธ์ สุริหาร (2542, หน้า 71-72) กล่าวว่าลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ มอบหมายงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ยั่วยุผู้ร่วมงานให้เห็นว่าเขามีโอกาสที่จะรับผิดชอบและมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ให้การยอมรับนับถือ เมื่อผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2543, หน้า 124-125) กล่าวถึงลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าทุกคนต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับก็จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

มณฑป ไชยชิต (2542, หน้า 58) กล่าวถึงลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าเป็นในสภาพภาพที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแผนและนโยบายในการปฏิบัติงานเพียงพอ การมีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การทำงานที่สร้างสรรค์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ
3. สนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการทำงาน
4. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแผนนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
5. มีการพัฒนาผลงานเพื่อให้งานสำเร็จตลอดเวลา
6. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

### ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

แม้ว่าสังคมโลกจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเพียงใด แต่ครูก็ยังมี ความสำคัญในฐานะที่พึง ที่ปรึกษา ในด้านความรู้ ความคิด การประพฤติ การปฏิบัติตน และการประกอบอาชีพ ในระยะที่ผ่านมากคนโดยทั่วไปคิดว่าใครๆ ก็เป็นครูได้ เข้าใจว่างานครูใครๆ ก็ทำได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อน แท้จริงแล้วงานครูเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้สติปัญญาในการ ประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมความพร้อมเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพยาวนาน มีการอบรมพัฒนาระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่คนต้องพึ่งพาตลอดชีวิต ดังนั้นครูจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ครูเป็นปุถุชนคนหนึ่ง ซึ่งมีความ ต้องการปัจจัยที่จำเป็นสำหรับดำรงชีพ ต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แม้ว่า

สภาวะการณ์ปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ จะส่งผลกระทบต่อตัวครูและครอบครัวครู (อำรุง จันทวานิช, 2542, หน้า 4)

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเคอร์ซ และเควลีย์ (Kerce, & Kewley, 1993, p. 193) ในการวัดปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพ เขตภาคกลาง สรุปไว้ 3 ด้านดังนี้

### 1. ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานที่ทำย่อมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความไม่พึงพอใจ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ ดังนี้

ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2542, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของงานซึ่งลักษณะขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

คำหริ จิมสันเทียะ (2543, หน้า 26) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ คนทำงานจะตัดสินใจพอใจในการทำงานของตนจากประสบการณ์และสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ ความพอใจในงานจะบอกให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นบวกต่องานในขณะที่ความไม่พอใจในงานจะบอกให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นลบที่มีต่องาน

วนิชา ขำพิก (2543, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีผลต่องาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 136) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกถึงความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความพยายามอดุสหาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วูม (Vroom, 1982, p. 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลที่มีต่องานของตน การมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในงานและถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พึงพอใจต่องาน

แอมโมลส์ และเฟลแมน (Arnold, & Feldman, 1986, p.86) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลมีความ

พึงพอใจสูง (high job satisfaction) ก็หมายความว่าตนมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1991, p. 108) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นประเด็นสำคัญที่สิ่งแวดล้อม กิจกรรมทุกประการของทรัพยากรบุคคล ย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ลูธาน (Luthan, 1992) p. 114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (motivator) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของบุคคลและองค์การ เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคล และความต้องการขององค์การในการบริหารงาน องค์การไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์การ แต่องค์การสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ กับวัตถุประสงค์ของบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่าได้มีนักวิชาการ ได้ชี้ให้เห็นถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

#### **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory)**

เฮิร์ซเบิร์ก,และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp. 45-49) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ว่ามีอะไรบ้างทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และได้ถามโดยให้ผู้ตอบย้อนนึกไปถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลว่าทำไมผู้ตอบจึงรู้สึกเช่นนั้น ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่ามีผลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งได้เป็น 2 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หรือปัจจัยกระตุ้น เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จของงานโดยเร่งสนับสนุนให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้น มี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และสามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปของการที่ได้รับคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนประสบผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work it self) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ทำไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การที่สามารถที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความพยายามทุ่มเท และได้รับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสมกับความสามารถ

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การที่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทและสถานภาพสูงขึ้นจากที่ปฏิบัติ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการได้ฝึกอบรม ดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่จะช่วยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานนั้น ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisors) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในองค์การ ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนโอกาสในการพบปะผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และปรึกษาหารือ สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะภาพของอาชีพ (status) หมายถึง สถานะ สถานภาพของข้าราชการในสังคมหรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.5 วิธีการปกครองบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน การมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชา

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้าน ความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ อันได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน (Robbins, 1998, pp. 173-175)

หลักการปรับปรุงปัจจัยจิตใจของเฮอร์ชเบอร์ก สรุปได้ 2 ประการใหญ่ คือ

1. การปรับปรุงปัจจัยจิตใจ ไม่สามารถป้องกัน หรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่เพิ่มความพึงพอใจในงานได้

2. การปรับปรุงปัจจัยคำจูน สามารถป้องกัน หรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่พึงพอใจในงาน

เฮอร์ชเบอร์กยังได้เสนอความคิดเห็นต่อไปว่า การวัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคคล จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ ไปพร้อมกัน เงินเดือนหรือรายได้ต่ำ จึงไม่ใช่สาเหตุที่แท้จริงของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ ถ้าต่ำกว่าระดับปกติที่ผู้ปฏิบัติจะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ถ้าได้รับการตอบสนองในระดับสูงขึ้น ความไม่พึงพอใจก็จะลดลง ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูนให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่ความพร้อม และอยากที่จะทำงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัย

คำจูนนั้นเป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเตรียมความพร้อมที่จะทำงานเท่านั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ไม่สามารถทดแทนกันได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงปัจจัยทั้งสองไปพร้อมๆ กัน เพราะถ้าปัจจัยคำจูนบกพร่อง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง แต่หากมีปัจจัยคำจูนเพียงพอ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลในระยะหนึ่งเท่านั้น จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยจูงใจเป็นผู้นำ และปัจจัยคำจูนเป็นสิ่งเสริม เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

สรวงศ์ สุพรรณพงษ์ (2547, หน้า 29-30) ได้รวบรวมทฤษฎีแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอื่นๆ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการต่อเมื่อหลังจากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยปรารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อตนเอง
3. ความต้องการทางด้านสังคม ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะได้รับเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตลอดจนความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้และความสามารถ
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้ และพยายามแสวงหาให้ได้ เพื่อจะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึง แรงจูงใจความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ความสำเร็จในชีวิต หรือความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึก แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยคำจูน ประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ วิธีการปกครองบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

### ความสำคัญของความพึงพอใจ

ปกาวดี ดุลยจินดา (2542, หน้า 530-531) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจช่วยเสริมสร้างการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคคล และในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของงาน

2. ความพึงพอใจทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2544, หน้า 33-34) กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานสำเร็จมีประสิทธิผลมากกว่าคนที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและองค์การมาก

เรียม ศรีทอง (2547, หน้า 272) กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากคนที่ทำงานที่คิดเกี่ยวกับงานอย่างไร สิ่งนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเขาที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกนั่นเอง เช่น บุคคลที่ขาดงานบ่อยๆ อาจจะสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนั้น การเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็บ่งชี้ให้เห็นว่าเกิดจากการไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์การจะเกิดผลกระทบต่อผลผลิตโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้าง และรักษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เกิดขึ้นในระดับสูงด้วยความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู และยังมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่นด้วย เช่น ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจเช่นกัน ด้วยงานของครูเป็นงานที่ทำให้เยาวชนของชาติเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลทำให้ผลการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จอีกด้วย

จากแนวคิดในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจจะเห็นได้ว่า บุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานอีกด้วย

### องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จ การที่บุคลากรในองค์การจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมากหรือน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานหลายท่าน ดังนี้

จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 37) ได้รวบรวมองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กล่าวถึงการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับการเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำ ย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แม้งานบางอย่างสบายแต่รายได้จะถูกก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นๆ จะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงานเป็นก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้ว คนงานก็สบายใจ
5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานทำมั่นคง บุคคลก็ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าพอจะเอาเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้ว คนงานก็จะไม่สบายใจ
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนที่มีการศึกษาดี ถ้าหากรู้ว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้ว ก็อาจจะไม่พอใจงานที่ทำก็ได้
7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบการถูกกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือ เพราะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน
8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงสว่าง ความร้อน ความเย็นและความชื้นของที่ทำงานก็เป็นปัจจัยทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

สรุป องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวถึงการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้นในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ประชาธิปไตยในงาน

### หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อ ประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ส่วนใหญ่ จะเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานพึงจะมี ดังเช่น บาร์มาร์ด (Barmard, 1988, pp. 142-149) ได้เสนอสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงินทอง สิ่งของที่ให้แก่พนักงาน เป็นรางวัลที่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานเป็นอย่างดี

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์ (personal non-material opportunity) เป็น สิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแตกต่างกัน ได้แก่ เกียรติยศ และอำนาจ

3. สถานภาพที่พึงประสงค์ (desirable physical condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4. สิ่งตอบแทนทางจิตใจ (ideal benefaction) ได้แก่ สภาพของหน่วยงานที่อาจ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ การได้แสดงความสามารถ การมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น

5. การดึงดูดทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ร่วมงานทั้งหลาย

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับนิสัยและเจตคติ (adaptation of conditions to habitual and attitude) ได้แก่ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของบุคคล

7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarge participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในการทำงาน

8. สภาพการรวมกันอยู่ (the condition of community) ได้แก่ สภาพความพึงพอใจใน ด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม

กรมอาชีวศึกษา (2544, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงวิธีการและกิจกรรมหลายประการที่ ใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น พอสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยและความสะดวกสบาย บุคคลทุกคนในองค์การต้องการ มาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบายพอสมควร ต้องการปัจจัย สี่ไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการเงิน การมีสภาพเป็นพนักงานถาวร การให้คำปรึกษาพยาบาลเมื่อ เจ็บป่วยและมีการประกันสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้คนทำงานไม่ต้องดิ้นรนทำงานด้วยความ สุขและมีความพอใจในงาน

2. สภาพการทำงานที่น่าชื่นชมยินดี คุณภาพของสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีการจัดบริเวณร่มรื่น เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ทันสมัยเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความผ่อนคลาย มีกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการจะผลิตสิ่งของอย่างดี มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของตัวเอง องค์กรสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วยหลายๆ วิธี เช่น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนร่วมกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความรับผิดชอบงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ตลอดจนความเป็นกันเองในกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติต่อกันอย่างเที่ยงธรรม ถ้าผู้บังคับบัญชามีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือมีการจ่ายค่าตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือน มีการแจกงานต่างๆ ที่เหลื่อมล้ำกัน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจ มีการแบ่งแยกตัวเองออกจากกลุ่ม ไม่ยอมทำงานกับกลุ่ม เป็นการสร้างความรู้สึกในแง่ที่ขาดความเที่ยงธรรม

5. ความรู้สึกสำเร็จผล พนักงานทุกคนต้องการให้งานของตนเองสัมฤทธิ์ผล ต้องการรู้ว่ามีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์กรอย่างแท้จริง ทำให้งานส่วนรวมเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความพอใจในงาน ความรู้สึกดังกล่าวได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกที่กำลังช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมด้วยงานที่ทำ และความรู้สึกที่กำลังเจริญรุ่งเรือง จากความรู้สึกประสบผลสำเร็จนี้ พนักงานควร จะได้รับการส่งเสริมเลื่อนฐานะในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยระบบการพิจารณาผลงาน (merit system)

6. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญ ทุกคนย่อมปรารถนาได้รับการยอมรับหรือตระหนักในคุณค่าว่ามีความสำคัญ ต้องการยอมรับว่างานได้ผลดี ต้องการคำชมเชย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพอใจงาน การให้ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญนั้นอาจกระทำได้หลายอย่าง เช่น รับฟังความคิดเห็นหรือการขอคำปรึกษาหารือ การให้เกียรติยศ และยกย่องผลงานดีเด่น เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เพราะแสดงถึงความ เป็นประชาธิปไตยที่ผู้ใหญ่ฟังเสียงผู้น้อย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นการ สนองแรงผลักดันพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความเป็นอิสระเสรีในการแสดงออกซึ่งการกระทำ และความ ต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง ถ้าหากสิ่งใดก็ตามที่เกิดจากกลุ่มทุกคนใน กลุ่มย่อยจะต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องด้วยในอันที่จะทำให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ

8. การนับถือตนเอง การที่พนักงานจะเกิดความพอใจในงานอย่างเต็มที่นั้น งานนั้น จะต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกเคารพนับถือตนเอง โดยทุกคนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้วย

ความรู้สึกเท่าเทียมกับผู้อื่น จะไม่รู้สึกเคารพตนเองหากถูกตำหนิว่ามีปมด้อย การทำงานที่มีวินัยในตนเองและมีการนำตนเอง ช่วยในการทำงานจะสูง กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ก็น้อยลงได้

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ถูกต้อง ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารงานนั้นๆ ด้วย และที่สำคัญบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ ก็เพราะว่าบุคคลนั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงาน ทั้งทางวัตถุและจิตใจที่ได้รับจากงานนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อนำไปเสริมสร้างให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพขององค์การ

สรุป ความพึงพอใจ โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนในปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันมิให้คนทำงานเกิดรู้สึกห่างเหินกับงานและความพอใจในงานมีผลต่ออัตราการเข้าออกงาน การขาดงานและสุขภาพของคนทำงาน

## 2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)

คุณลักษณะงาน หมายถึง ระดับคะแนนของงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานจนสำเร็จงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 222-223) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องทำงานที่ท้าทาย ไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด คุณลักษณะงานที่กระทบต่อความพอใจงานมี 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจในงานได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตั้งเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจได้สูงสุด เพราะพนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของตนเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา จะสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เพราะจะลดความเป็นมนุษย์ จากที่การกระทำของเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ จนเห็นผลงานปรากฏเด่นชัด ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์การ และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา คุณลักษณะงาน คือ สิ่งส่งผลต่อการจูงใจสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในการทำงานสูง การขาดงานและลาออกจากงานต่ำ

แฮคแมน, และลอเลอร์ (Hackmen, & Lawler, 1971, pp. 259-286) ได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะงานที่สำคัญ (core dimensions) คือ ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ทำงานพึงพอใจในการทำงานเกิดเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์การทำงาน แต่รวมเข้ามามีด้วยเพื่อสำรวจผลกระทบของลักษณะระหว่างบุคคลกับรูปแบบของงาน

2. ลักษณะงานประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และโอกาสในการสร้างมิตรภาพ ซึ่งจะแตกต่างกับกลุ่มแรกคือไม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่รวมเข้ามามีด้วยเพื่อสำรวจผลกระทบของลักษณะระหว่างบุคคลกับรูปแบบของงาน

แฮคแมน, และโอลด์แฮม (Hackman, & Oldham, 1975, pp. 259-270) ได้กำหนดรูปแบบของงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่างานมีความหมาย และมีคุณค่าในงานที่สามารถสร้างสภาวะทางจิตวิทยาขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติไปในทิศทางที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยระบุปัจจัยที่เป็นแกนของงานขึ้น 5 ปัจจัย (five core job dimensions) ซึ่งสามารถสร้างสภาวะกระตุ้นทางจิตวิทยา (critical psychological states) นำไปสู่การได้ผลลัพธ์ของงานและส่วนบุคคลที่เป็นประโยชน์ 5 ประการ คือ

1. ความหลากหลายของงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยในงานที่ผู้ทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย หรือใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์จำนวนมากเพื่อให้งานสำเร็จ

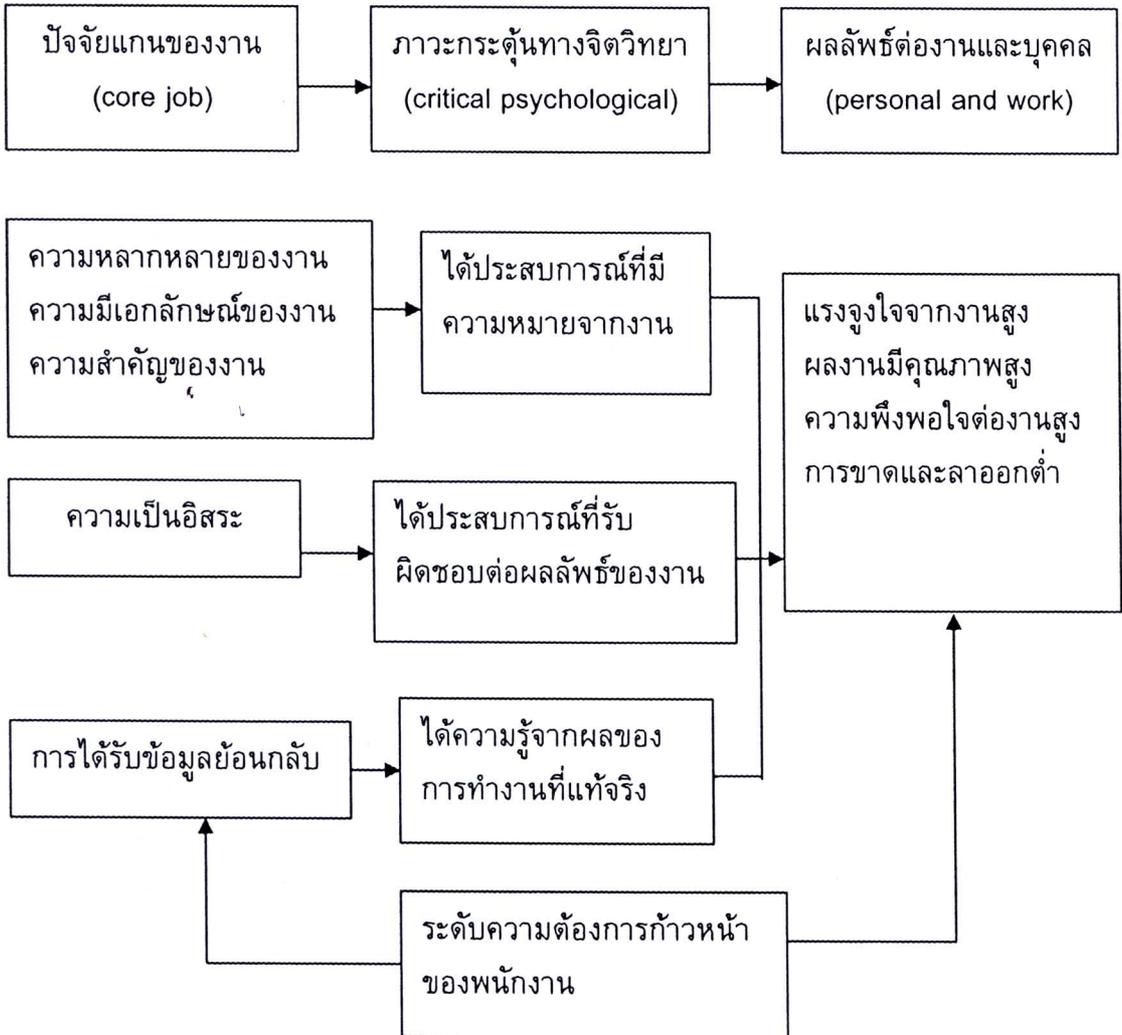
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ทำงานได้ทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ การทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

4. ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีเสรีภาพ อิสระภาพ และการใช้ดุลพินิจ ในการกำหนดเวลาในการทำงานและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ การได้รับข้อมูลป้อนกลับนี้จะทำให้ผู้ทำงานทราบถึงผลจากงาน ซึ่งเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจัยที่เป็นแกนของงาน 5 ปัจจัย มีรูปแบบคุณสมบัติของงานและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 3 รูปแบบคุณสมบัติของงานและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน  
ที่มา (Greenberg, & Baron, 1995, p. 167)

จากภาพจะเห็นว่า ปัจจัยแกนทั้งห้าของงานส่งผลกระทบต่อภาวะกระตุ้นทางจิตวิทยา กล่าวคือ ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน รวมกันทั้งสามปัจจัยช่วยก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายจากงานที่ทำ โดยงานจะมีความหมายต่อก็ต่อเมื่องานนั้นมีความสำคัญสูง เป็นงานที่มีมูลค่ามากหรือมีคุณค่าสูงคุ้มต่อการกระทำ ส่วนงานที่ให้ความเป็นอิสระสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณต้องมีความรับผิดชอบต่องานนั้นมากและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้อื่นได้เสมอ โดยเมื่อมีอิสระที่จะตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไรแล้ว ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือเลวก็ตาม และประการสุดท้ายก็คือ ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ดีจากการทำงาน จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการหาวิธี

ปรับปรุงการปฏิบัติงานระยะต่อมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้ที่ได้ค้นพบระหว่างการทำงาน คุณภาพสูงขึ้นเกิดความพึงพอใจต่องานสูงขึ้นและอัตราการขาดงานและลาออกจากงานของพนักงานลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะเกิดจากคนได้ทำงานอย่างมีความหมาย ได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ รวมทั้งได้รับความรู้จากการทำงานเพิ่มเติม ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่องานและผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

### 3. ความผูกพันกับงาน

ความผูกพันกับงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าสำคัญ ภาคภูมิใจในงาน ถือว่างานเป็นชีวิตจิตใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันกับงาน ดังนี้

อารี เพชรสุด (2545 ก, หน้า 12-14) สรุปการทำงานอาจนามาซึ่งโอกาสต่างๆ สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่

1. ความสุข บุคคลบางคนทำงานเพื่อหาความสุขจากการทำงาน จะสังเกตได้ว่าบุคคลใดที่มีความสุขจากการทำงานมักจะร้องเพลงในขณะที่ทำงาน การมีความสุขจากการทำงานจะทำให้บุคคลพยายามทำงานนั้นให้ดีที่สุดมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จของงาน แม้ว่าการทำงานนั้นจะมีความยากลำบากก็ตาม บุคคลบางคนทำงานเพราะเป็นงานที่ไม่ชอบ แต่ก็จะต้องทำงานนี้เพราะได้รับการฝึกฝนมา อย่างไรก็ตามการทำงานไม่ใช่จะทำให้มีความสุขเสมอไป แต่การทำงานเป็นโอกาสหนึ่งที่บุคคลอาจหาความสุขได้

2. ความมีชื่อเสียง การทำงานเป็นบันไดหรือหนทางที่จะนำไปสู่ความมีชื่อเสียง บุคคลที่มีชื่อเสียงส่วนใหญ่จะมาจากการทำงานดีเด่น แม้จะไม่มีใครรับรองว่าทุกคนทำงานแล้วจะมีชื่อเสียง แต่ก็ปรากฏว่างานทำให้บุคคลมีชื่อเสียงได้ไม่ว่าในประเทศหรือต่างประเทศ

3. ความปลอดภัย บุคคลบางคนต้องการความปลอดภัยในชีวิต การมีงานทำก็คือความปลอดภัยอย่างน้อยๆ ก็ไม่ทำให้อดตาย การเป็นคนงานที่ดีจะมีความปลอดภัยมากกว่า เพราะไม่มีนายจ้างคนไหนที่จะไล่คนงานดี ๆ ออกไป ถ้าบุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ชีวิตมีความหมาย การทำงานทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ขึ้น บางคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานก็พบว่า เป็นความจริง แต่ถ้าบุคคลที่ทำงานแล้วประสบแต่ความผิดหวัง ก็อาจคิดว่างานนั้นทำให้ชีวิตไม่มีความหมาย ดังนั้นการได้มีงานทำและประสพผลสำเร็จอาจเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่มีความหมายต่อชีวิตของคนที่มีงานทำ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546, หน้า 212-213) กล่าวถึง การสร้างความสุขในงานด้วยงาน การทำงานคือความสุข ผู้บริหารควรดำเนินการให้พนักงานเห็นการทำงานเป็นความสุข ซึ่งจะนำมาซึ่งความสนใจในงาน ความพอใจในงาน และผลงานที่เป็นเลิศ วิธีการง่าย ๆ คือ การออกแบบงาน เป็นการกำหนดงานที่พนักงานต้องทำซึ่งรวมถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอยู่ใต้บังคับบัญชาภาวะเบียบขององค์กร



สิ่งที่จะทำให้งานมีความน่าสนใจ ได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

1. การได้ใช้ฝีมือในการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานมีความสนุกสนานกับงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีฝีมือในหลายด้าน และได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจะรู้สึกซ้ำซากจำเจกับงานเดิม
2. การได้ทำงานตลอดตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้พนักงานได้เห็นความสำเร็จของงานนั้นด้วยตนเอง เกิดความชื่นชมในการทำงาน
3. การได้ทำงานที่มีความหมายต่อองค์กร ทำให้พนักงานเห็นตนเองมีคุณค่า และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
4. การได้ทำงานโดยอิสระ โดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมกำกับ ทำให้พนักงานได้ใช้สติปัญญาความสามารถของตนเองในการทำงาน และการพัฒนางานอย่างเต็มที่
5. การได้ทราบผลของการทำงาน ไม่ว่าจะโดยการแจ้งผลงานที่เกิดขึ้นหรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานได้รับรู้จุดบกพร่อง เพื่อการปรับปรุงและเห็นจุดเด่นเพื่อการพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป

การออกแบบงานที่มีลักษณะดังกล่าว ย่อมสร้างความสุขในงานให้เกิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 243) ได้กล่าวถึงความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ มิใช่เกิดจากถูกบังคับกะเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการจากแนวคิดของนักจิตวิทยาเชื่อว่าสภาพของหน่วยงานหรือองค์กรจะนำไปสู่ความผูกพันกับงาน ส่วนนักสังคมวิทยาเชื่อว่ากระบวนการทางสังคมจะนำไปสู่การรวบรวมเข้าด้วยกัน ระหว่างบุคคลกับมาตรฐานและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานจะเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

จूरिพร แจ้งธรรมมา (2549, หน้า 40-41) กล่าวถึงบุคคลจะทำงานอย่างมีความสุขจะมองงานและชีวิตเป็นอันเดียวกัน เห็นว่างานนั้นเป็นกิจกรรมที่เป็นตัวชีวิตแท้ๆ ทำงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นการดำเนินชีวิตของตนเอง เกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยเห็นว่างานนั้นสำคัญและมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในงาน มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกถึงความคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โสดอล และเคจเนอร์ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันกับงานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยใช้ข้อคำถามจากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน (hopeless quality of indifferent response to work)

2. ความผูกพันสูง และความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงานสูง (high involvement and high sense of duty toward work)

3. แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน และความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนด (tendencies to avoid coming to work with guilt over unfinished work)

พอลล์ (Paul, 1993, p. 282) ได้รวบรวมความหมายคำนิยามของความผูกพันกับงาน ที่มีผู้ให้คำนิยาม และสรุปคำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันกับงาน เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. ความผูกพันกับงานเป็นขอบข่ายที่ความนับถือของตนเองได้รับอิทธิพลจากระดับของงาน (job involvement as performance self-esteem)

2. ความผูกพันกับงานเป็นระดับที่บุคคลแสดงตนผูกพันทางจิตกับงาน หรือความสำคัญที่งานมีต่อภาพของตนและของบุคคล

จากแนวคิดและความหมายของความผูกพันกับงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันกับงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลกับกระบวนการทำงาน หรืออาจรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและปฏิบัติงาน และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาตนเอง กับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากและการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน 2) ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันกับองค์กรและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านคำนิยามต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก 2) บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีกลุ่มงานสถานภาพวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาในราย

ด้านพบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานอายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน 3) บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ กลุ่มงานและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน การศึกษาในราย พบว่า บุคลากรชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน บุคลากรสาย ข. และสาย ค. มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ข้าราชการครูและลูกจ้างบรรยายได้มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีกลุ่มอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน การศึกษาในราย ด้าน พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 4) ปัจจัยลักษณะบุคคลทั้ง 7 ด้าน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงาน สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อม ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน พบว่า บุคลากรเพศชายและวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ขณะที่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์เป็น

ทางบวกทั้งสิ้น 6) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

จूरีพร แจ้งธรรมมา (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี สถานภาพสมรสร้อยละ 60.8 ได้รับการอบรมเฉลี่ย 4 ครั้ง ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.06 ปี เลือกประกอบอาชีพครูด้วยตนเอง ร้อยละ 85.1 ภาระงานสอนส่วนใหญ่มากกว่า 16-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 48.0 มีการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพระดับสูง ความรู้สึกเสียเปรียบสัมพัทธ์ระดับสูง ความขัดแย้งบทบาทระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาทระดับปานกลาง และการรับรู้รูปแบบการบริหารส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านระดับปานกลางตามลำดับตัวแปร คือ การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ และความขัดแย้งในบทบาท โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 35.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

จิตต์รัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 102-103) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ระดับต่ำ และความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงานและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง การที่ครูประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง หมายความว่าครูประถมศึกษามีความรู้สึกว่าหน้าที่ราชการที่ตนปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงและลักษณะงานของตนยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ ทั้งในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานถึงขั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต แต่ทั้งนี้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ยังเป็นปัญหาสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษา อาจเป็นเพราะว่าครูประถมศึกษามีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมศักดิ์ เมฆากาญจศักดิ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 2) ครูพลศึกษาในโรงเรียน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

สุขชัย สิทธิปาน (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกๆ ด้าน กล่าวคือมีค่า  $X = 3.06$  และ  $S.D. = .06$  และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้ว พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ไพศาล อานามวัฒน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีในปี 2545 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และการนับถือศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน และการนับถือศาสนา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากด้านนโยบายและการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแทบทุกด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บุญเลิศ สิริภัทรวิช (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการการวัดปัจจัยจูงใจการทำงานด้านต่างๆ 10 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ยุติธรรม สภาพชีวิตในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาระอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า (1) บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชนแต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญด้านอื่นๆ (2) มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 3 ด้าน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน รูปแบบบริหารองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วินัย พรรณรัตน์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเจริญก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือด้านรายได้และสวัสดิการ และ 2) พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกันในด้านเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและความเครียดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หยาดพิรุณ ปัทมเศรษฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ รายได้ต่อเดือน อายุราชการและกลุ่มงานตามภารกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

วิกตรอม (Wickstrom, 1971, p.1249 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของครู” พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด 4 ประการคือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูมีความพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำสุด 3 ประการคือ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

ดิคาปริโอ (Discaprio, 1974, p.3334 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม ที่ตั้งอยู่ในเมืองและนอกเมือง พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สถานที่ตั้งโรงเรียน คือ ในเมืองและนอกเมืองไม่ทำให้บรรยากาศในโรงเรียน รวมทั้งระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในเรื่องสถานภาพทางสังคม นโยบาย และการปฏิบัติงานในโรงเรียน การควบคุมงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มิติด้านความสัมพันธ์ภาพของบรรยากาศในโรงเรียนระหว่างครูในโรงเรียนในเมืองและนอกเมืองมีความแตกต่างกัน

เดอริอินดา (Dereinda, 1984, p.1267 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่าผลการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทุกลักษณะงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจน้อยได้แก่เงินเดือน

ดอนนีย์, กิบสัน, และไอซ์วาวิช (Donnelly, Gibson, & Ivancevich 1987, pp. 486-487) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก เพื่อเรียนรู้ทัศนคติและความสามารถของพนักงาน โดยการสำรวจเพื่อแสดงศักยภาพในการพัฒนาขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 16 ด้าน คือ ความผูกพันขององค์กร การพัฒนาการเอาใจใส่ ความสามารถในการพัฒนางาน อิทธิพลของลูกจ้าง ความสนใจในการจัดการ ความสนใจในตัวเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงาน ความเป็นส่วนตัว การตระหนักถึงการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ ความเครียดในการทำงาน ผลกระทบจากชีวิตส่วนตัวของคนงาน ความเป็นเอกภาพในการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการได้

บาบา, และโซมอล (Baba, & Somal, 1991, p. 379) ได้ศึกษาลักษณะและเนื้อหาของงานประจำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณีพยาบาลในแคนาดา เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพการจัดการพบว่า ลักษณะของงานประจำมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะของงานและการออกแบบงานในลักษณะงานที่เป็นงานประจำมีผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลมากกว่าในงานที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ และจากงานวิจัยนี้พบว่าผลการศึกษากับพยาบาลจำนวน 1,148 คน ที่ทำงานถูกเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบ่งการวัดเป็นการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีลักษณะงานเป็นงานประจำและงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิด ผลปรากฏว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงในงานที่เป็นงานลักษณะงานประจำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ และในทางตรงกันข้ามงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดพยาบาลจะมีประสบการณ์ต่ำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง

ออบิซิแซน (Obisesan, 1998, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการแบบคุณภาพและระบบการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนรัฐ 3 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการแบบมีคุณภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสภาพแวดล้อม จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซีเชอร์ (Seashore, 1998, p.1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐมีการสร้างความผูกพันและรับรู้ถึงความสำเร็จใน 8 โรงเรียน รูปแบบที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การ

ปรับปรุงคุณลักษณะทางพฤติกรรม ทักษะ และลักษณะนิสัย ซึ่งผลต่อการสอนของครู ความผูกพันและการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล อยู่ในระดับปานกลางและดี เกิดจากปัจจัยความพึงพอใจหลายด้าน เช่น ด้านความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงาน ส่วนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในงานอย่างสมบูรณ์ของบุคคลขึ้น