

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ครูมืออาชีพ

- 1.1 ความหมายของครูมืออาชีพ
- 1.2 คุณลักษณะของครูมืออาชีพ
- 1.3 องค์ประกอบของครูมืออาชีพ
- 1.4 พฤติกรรมของครูมืออาชีพ
- 1.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 1.6 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพ

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.4 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

3. บริบทของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ครูมืออาชีพ

ความหมายของครูมืออาชีพ

กรมวิชาการ (2544 : 7) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพว่า คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญูณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญูณของความเป็นครู

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2546 : 319) ได้ให้ความหมายของความเป็นมืออาชีพว่าหมายถึง สมาชิกของกลุ่มทางวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะการยึดถือเอาทฤษฎีที่เป็นระบบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง การได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ การมีจรรยาบรรณ และการมีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม

สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2546 : 9) ได้สรุปความหมายของครูมืออาชีพว่า คือ ครูที่มีความรู้ทางวิชาการอย่างลุ่มลึก มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณในการเป็นครูที่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู มีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

หวน พันธุ์พันธ์ (2548 : 15 - 17) ได้ให้ความหมายของ มืออาชีพ คือ ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้ประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

ศศิธร ชันดิธรางกูร (2551 : 1 - 19) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ และวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริงเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพไว้ว่าครูมืออาชีพเป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริม ชี้นำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ และเป็นผู้รักในการเรียนรู้ เพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูมืออาชีพเป็นครูมุ่งพัฒนาการประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิเศษศักดิ์ โศทรอาษา (2547 : 31 - 36) ได้กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรจะต้องมีลักษณะสำคัญ

4 ประการ คือ

1. รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาหาความรู้ ไม่หยุดอยู่กับที่ คิด วิเคราะห์ แยกแยะ ข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดองค์ความรู้

2. สอนเป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดแทรกด้วยคุณธรรม นำความรู้ ควบคู่ภาษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมสร้างบรรยากาศ กระตุ้น ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3. เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการแต่งกาย และความประพฤติ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเจตคติที่ดีกับวิชาชีพ ปฏิบัติตามหลักธรรม มีความเมตตา อุดม และเป็นกัลยาณมิตร

4. มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

วิจิตร ศรีสอาน (ออนไลน์. 2550) กล่าวว่า คุณลักษณะครูมืออาชีพ คือ ความสามารถในการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และได้มาตรฐาน สามารถออกแบบระบบการสอนที่เหมาะสมในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ สามารถวิจัย การสอนเพื่อนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สามารถจัดระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา ทำயสุดสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดิเรก วรรณเศียร (ออนไลน์. 2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูผู้การเป็นมืออาชีพ สิ่งที่จะต้องทำมี คือ

1. เป็นพหูสูต (อ่านมาก ฟังมาก)
2. เป็นชาวร่องถั่ว (เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและกิจกรรมวิชาการสม่ำเสมอ)
3. เป็นนักเรียนรู้ (ศึกษาค้นคว้าจากสื่อ เครือข่าย และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ)
4. เป็นนักศึกษา (ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น)
5. เป็นนักกีฬา (สุขภาพกาย-จิต)
6. เป็นผู้ใฝ่หาธรรม (ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา)
7. เป็นผู้นำทางวิชาการ (การคิด การสื่อสาร บุคลิกภาพ เทคโนโลยี การจัดทำและเผยแพร่ ผลงานวิชาการ ฯลฯ)

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553 : 7 - 8) กล่าวถึง ลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็น ที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่าง

ของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 145) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวอย่างไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะที่เป็นความคิด เป็นสังขธรรมก็ยังคงเป็นความดีตลอดไป ดังนั้นหากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554 : 161) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ที่พึงปรารถนา ควรจะถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ในวิชาครู ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครูซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน เร้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น
3. มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียด เช่น ภาควุมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ และองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพ คือ เป็นผู้ที่มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู สามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน มีวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มุ่งพัฒนารูปแบบการประเมิน

ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

องค์ประกอบของครูมืออาชีพ

บลิสส์ และคณะ (Bliss and et al. 1991 : 8) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างในโรงเรียน
3. มีความชื่นชมยินดีในการทำงานและความสำเร็จของงานตนเอง
4. สนับสนุนวัฒนธรรมในโรงเรียน
5. รู้สึกมีพลังอำนาจในตัวเอง (Empowerment) ทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 7 - 8) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพ มีอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติกเกิดขึ้น
2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี
3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

นอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษายังกล่าวว่า บทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐ ในยุคปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบราชการ ในบทบาทใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารข้อมูล ก็จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในโลกยุค ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งต้องการความสามารถเพิ่มอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง ได้แก่

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้ เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้งาน โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอได้เอง
2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน
3. ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ออนไลน์, 2549) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ จะต้องมีลักษณะพื้นฐานในตน 3 ประการ ได้แก่ ถิ่นทะเล เมตตา และกัลยาณมิตร ซึ่งถือว่าเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญของครู นอกจากนี้ จะต้องมีความตั้งใจที่ดีต่อวิชาชีพ มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี และสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลดีต่อนักเรียนและเยาวชนของชาติ ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพของเด็ก” สะท้อน “คุณภาพของครู” เพื่อพัฒนาศักดิ์ศรีของอาชีพครู

มณีนภา ชุตินบุตร (ออนไลน์, 2550) กล่าวว่า การจะเป็นครูที่ดีหรือครูมืออาชีพจะต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น เมื่อได้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งจะมีระยะเวลา 2 ปี ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครู และเมื่อเป็นครูจะมีความก้าวหน้าตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 39 ระบุให้ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะดังนี้ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนั้น การจะพัฒนาสู่ครูมืออาชีพมีเรื่องใหญ่ ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติอยู่ 2 เรื่อง คือ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติตน ในขณะที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู จะต้องประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยการมีวินัยในตนเอง การรักษาวินัยของทางราชการ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ ในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติราชการ
 - 1.2 ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 1.3 มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นครู
 - 1.4 สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
 - 1.5 ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสม และเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี
 - 1.6 มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม
2. การปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และความรู้ในวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในโรงเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู โดยความรู้ความเข้าใจที่มีจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้
 - 2.1 ความรู้พื้นฐาน ครูทุกคนจะต้องสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้

2.2 ความรู้ในวิชาชีพครู ครูนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพแล้วจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.2.2 การจัดการเรียนรู้ ต้องมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการบูรณาการ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้

2.2.3 จิตวิทยาสำหรับครู ต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในวัยต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

2.2.4 การวัดและประเมินผล สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

2.2.5 การบริหารจัดการในโรงเรียน ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการประสานประโยชน์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

2.2.6 การวิจัยทางการศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

2.2.7 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง ปรับปรุงนวัตกรรม และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตลอดจนสามารถหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.8 ความเป็นครู ต้องเป็นผู้ที่มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธา ในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของครูมืออาชีพประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ การวัดและประเมินผล การวิจัย การบริหารจัดการในโรงเรียน ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม พัฒนาสื่อการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู สามารถคิด วิเคราะห์จากกรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพ มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดี มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี

มีคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาศักดิ์ศรีของอาชีพครู

พฤติกรรมของครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 11) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ มักจะแสดงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นได้
2. ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อที่จะเลือกจุดประสงค์การเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. เขียนแผนการสอนและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. จัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้บทเรียนได้เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และทำให้บทเรียนน่าสนใจ
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม
6. สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข รักอยากเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของตนเอง
7. วัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพที่แท้จริง เพื่อที่จะให้ได้ความสามารถที่แท้จริงของนักเรียน
8. เลือกใช้เทคนิคการวัดผลที่ถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถที่ต้องการวัด
9. ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนการสอน
10. บันทึกสะสมผลการประเมินจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการสอนไว้ทุกครั้ง เพื่อศึกษาพัฒนาการของนักเรียน และเพื่อประเมินผลของภาคเรียน
11. นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคุณครู
12. เลือกใช้เทคนิคการสอนซ่อมหรือเสริมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
13. นำเสนอผลการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2543 : 2 - 3) กล่าวว่า พฤติกรรมครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีภาระงานดังนี้

1. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีคำตอบที่ถูกต้องหลาย ๆ คำตอบ ในคำถามหนึ่งคำถาม
2. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะแต่ละคน มีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูต้องสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละ

บุคคล จึงสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละคนได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมมาตรฐานแต่ละช่วงชั้น และเหมาะสมกับวุฒิภาวะและสภาพผู้เรียน

4. เตรียมการสอนก่อนเข้าห้องเรียน พิจารณาลึกไว้ว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุด ต้องหลากหลายและเหมาะสมกับครูแต่ละคน และนักเรียนแต่ละกลุ่ม การออกแบบกิจกรรมควรยึดหลักต่อไปนี้

4.1 ออกแบบการเรียนการสอนตามลักษณะและธรรมชาติวิชา เช่น วิชาภาษาไทย จุดเน้นอยู่ที่การรับสาร ส่งสาร และการวิเคราะห์สาร วิชาสังคม จุดเน้นอยู่ที่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ต้องออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะวิชา

4.2 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมอิสระด้วยตนเองบ้าง การเรียนรู้อย่างอิสระจะทำให้ผู้เรียนมีความสุข และสิ่งที่เรียนรู้ติดตัวคงทน

4.3 เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง ให้มาก โดยพยายามออกแบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นำเสนอ อภิปรายสรุปได้เอง

4.4 ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนรักการอ่านและเขียน ทุกคาบเรียน เช่น ต้องค้นคว้า อภิปราย และรายงาน

4.5 เน้นการปฏิบัติจริงให้มาก โดยคำนึงจากประสบการณ์เด่น ๆ ของนักเรียนเอง มาปฏิบัติ จะสอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตและความรู้ติดคงตัว

4.6 จัดกิจกรรมการเรียน การสอน การสอบให้เป็นเนื้อเดียวกัน คือ เรียน สอน สอบ ต่อเนื่องกันตลอดเวลา ครูสามารถใช้ผลสอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และเติมเต็มให้ผู้เรียนได้พัฒนาครบถ้วนตามมาตรฐานของหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอนของตนเองให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

5. จัดบันทึกข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการเรียนการสอนเป็นบันทึกสั้น ๆ ทั้งตัวผู้เรียน และตัวครูเองทุกคาบเรียน เพื่อใช้เป็นร่องรอยหลักฐานในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาการสมองของครูและพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อการประเมินผลสุดท้าย และให้ระดับผลการเรียนที่เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง กระบวนการนี้จัดเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

6. ปรับปรุงออกแบบการเรียนการสอนจากหลักฐานร่องรอยและการค้นคว้าเพิ่มเติมให้ได้ รูปแบบการเรียนการสอนของครูเองที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ ไว้ใช้ในภาคเรียนต่อ ๆ ไป

7. เผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

8. ครูมีอาชีพขณะจัดการเรียนการสอนทุกคาบ ต้องทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 เป็นครูแนะแนวตลอดเวลา ต้องสังเกตผู้เรียนและหาจังหวะโอกาส ช่วยแนะนำผู้เรียนที่พบว่ามีปัญหา ให้เขารู้จักตนเอง แก้ปัญหาได้เอง

8.2 เป็นครูภาษาไทยตลอดเวลา ต้องดูแลการใช้ภาษาไทย ทั้งการพูดอภิปรายรายงานผลการเขียนของผู้เรียน และหาโอกาสจังหวะปรับปรุงภาษาไทยของผู้เรียนให้ถูกต้องในฐานะภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

8.3 เป็นครูคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลา ครูมีอาชีพต้องหาจังหวะ โอกาสพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน โดยสอดแทรกทุกวิชา และไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเสียหน้าและอายได้

8.4 เป็นครูในศาสตร์เฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพัฒนาศาสตร์ของตนเองให้มีคำตอบที่ถูกต้องหลาย ๆ คำตอบ ตลอดเวลา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร (2543 : 105 - 110) กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนางานของครูมีอาชีพ ควรทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผนล่วงหน้า พร้อมเก็บผลงานการพัฒนาย่างเป็นระบบ โดยควรยึดหลักตามกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. วางแผนพัฒนางาน โดยการเริ่มต้นกำหนดเป้าหมายงานที่จะพัฒนาให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาให้ชัดเจนว่าจะพัฒนางานอะไร และเพื่อรองรับการประเมินด้านใด ควรวางแผนเตรียมการก่อนล่วงหน้า ซึ่งโดยหลักการแล้วควรเตรียมการในเรื่องเกี่ยวกับ

- 1.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนางาน
- 1.2 งานที่ต้องพัฒนาและกิจกรรมย่อย (ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ)
- 1.3 ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกิจกรรม
- 1.4 วัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายและสถานที่
- 1.5 ตัวบุคคลที่จะช่วยดำเนินการ
- 1.6 ปฏิทินปฏิบัติงานโดยละเอียด
- 1.7 ระบบการจัดเก็บผลงาน

2. การพัฒนางานเพื่อรองรับการประเมิน ควรยึดหลักการพัฒนางานครั้งเดียว สามารถรองรับการประเมินได้ทุกอย่าง ครอบคลุมทุกด้าน เป็นระบบและพร้อมรับการประเมินได้ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนางานควรประกอบด้วยงานในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การพัฒนาตนเอง ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเพื่อสร้างงานหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การไปเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เป็นวิทยากร ได้รับเชิญเข้าร่วมอภิปรายหรือร่วมงาน

วิชาการ การได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในเชิงวิชาการ หรือการไปศึกษาดูงาน เหล่านี้เป็นต้น ควรจะได้มีการจัดบันทึก เก็บหลักฐาน จัดระบบให้เป็นหมวดหมู่ ตามวัน เวลา ที่ปฏิบัติให้ชัดเจน

2.2 การพัฒนางานในหน้าที่ งานครู คือ การสอน ดังนั้นการพัฒนางานในหน้าที่ จึงหมายถึง การพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องยึดหลักว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” ต้องพัฒนางาน ในลักษณะการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ งานที่ควร พัฒนา ได้แก่

2.2.1 การพัฒนากิจกรรมการสอนเพื่อสนองความสนใจและความแตกต่างระหว่าง บุคคลพัฒนาแบบฝึกทักษะ กิจกรรมพัฒนากระบวนการคิดการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้นักเรียน ได้คิดอย่างสร้างสรรค์

2.2.2 พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการคิด การลงมือทำด้วยตนเอง

2.2.3 พัฒนากิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยกระบวนการกลุ่ม

2.2.4 พัฒนากิจกรรมที่นำคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดแทรกไว้ทุกวิชา

2.2.5 สร้างและพัฒนากิจกรรมที่ปลูกเร้า จูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียน ตื่นตัวและเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้อยากเรียน

2.3 พัฒนาผู้เรียนให้มุ่งเน้นใน 2 ลักษณะ คือ พัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาตนเอง ครูเป็น ผู้ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ตักเตือนและชี้แนะให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2.4 พัฒนาเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเผยแพร่ให้ความรู้ เกี่ยวกับพัฒนาการเรียนการสอน ชี้แนะ แนะนำ ทำตนเป็นแบบอย่างคอยช่วยเหลือ

2.5 พัฒนาผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนและการพัฒนาสังคม ให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การอบรม แก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การเกษตร การดูแลสุขภาพ อนามัย การรักษาวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นชุมชน หรือเป็นผู้ร่วมฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีที่ดี งาม ร่วมเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาชุมชน ตลอดทั้งการให้บริการ ชุมชนโดยใช้โรงเรียนหรือหลักห้องเรียนเป็นฐานในการพัฒนา เป็นต้น

2.6 การเก็บรักษาผลงานการพัฒนา การพัฒนางานต่าง ๆ ทุกอย่าง ทุกด้านควรมี การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะรับการตรวจได้อยู่เสมอ อาจจะจัดเก็บเพิ่มพัฒนางาน ตามสภาพที่แท้จริง หรือสมุดบันทึกงานพร้อมเอกสารสำคัญ หรือทำเป็นกล่องเก็บงาน ที่สำคัญ

ควรแยกออกเป็น ส่วน ๆ และเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บและค้นหา หากมีสารบัญ
เรื่องรหัสควบคุมการจัดเก็บด้วยจะดีมาก ผลงานที่ควรเก็บ ได้แก่

2.6.1 เอกสารบันทึกผลงาน ประกอบด้วย สภาพปัญหา กระบวนการ ขั้นตอน
ดำเนินการ ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค

2.6.2 ใบงาน/กิจกรรม หรือวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ ตลอดทั้งแบบฝึก
แบบวัดประเมินผล เอกสารเสริม

2.6.3 เอกสารประเภทหนังสือราชการ คำสั่ง หนังสือเชิญ วุฒิบัตร หนังสือชมเชย
หนังสือขอบคุณ รายงานการประชุม ฯลฯ

2.6.4 ภาพถ่ายหรือหลักฐานอย่างอื่น ๆ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถ้วยรางวัล เป็น
ต้น

2.7 การตรวจสอบและประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความพร้อมและ
ก้าวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ควรประเมินตนเองในเรื่องดังต่อไปนี้

2.7.1 การประเมินตนเอง แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

2.7.1.1 ประเมินศักยภาพของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ
และการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เรียงทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่หรือไม่

2.7.1.2 ประเมินพฤติกรรมและการแสดงออก เราได้พัฒนาตนเองได้ดี
เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

2.7.2 ประเมินการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นกระบวนการและวิธีทำงานของเรา
สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่ การบริหารเวลา การลงทุน การแก้ไขปัญหา
และการพัฒนามีความก้าวหน้าเพียงใด

2.7.3 ประเมินผลของความสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากผลการดำเนินงาน
ที่ผ่านมาได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้ส่งผลต่อนักเรียน
และประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักมากน้อยเพียงใด มีประเด็นใดที่เป็นอุปสรรคและปัญหา
ที่ควรแก้ไข

2.7.4 ประเมินความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและบุคคลอื่น
ในการทำงานในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานพร้อมกันไปด้วยว่าบุคคลดังกล่าว
มีความเห็นด้วย มีความชอบ หรือพึงพอใจเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องแก้ไขอีกหรือไม่

2.7.5 ประเมินฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง ในเรื่องนี้แม้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ผลของความสำเร็จไม่มากนัก แต่จะมีอิทธิพลในแง่ของการเสริมสมรรถภาพความพร้อมในการ

ทำงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น จะต้องได้รับการประเมินและตรวจสอบด้วยเช่นกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงฐานะความเป็นอยู่ของตนเองให้มั่นคง สามารถดำรงตนและครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทองพุด บุญอึ้ง (2544 : 12) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับครูมืออาชีพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

1. ครูมืออาชีพต้องศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ผู้เรียน รู้ข้อมูลและปัญหาของผู้เรียน เป็นรายกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการสอนให้เหมาะสมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2. ครูมืออาชีพต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ห้องเรียน ผู้เรียน จัดทำและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เหมาะสม ทันสมัย รู้วิธีการสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมีความสุข จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีขั้นตอนและเป็นกระบวนการ ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. ครูมืออาชีพต้องจัดทำสื่อการสอน และนวัตกรรมการสอนเพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น และบทเรียนเป็นที่น่าสนใจ สามารถมองเห็นช่องทางนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. ครูมืออาชีพต้องนำสื่อการสอนและนวัตกรรมการสอนไปทดลองใช้จริง โดยการสังเกตบันทึกผลที่เกิดขึ้น ทดสอบประเมินผลและสรุปผลที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าเชื่อถือ

5. ครูมืออาชีพต้องรายงานผลการพัฒนาของผู้เรียนไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องใช้เทคนิคการวัดผลอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและจัดกิจกรรมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางวิชาชีพครูใหม่ได้ผลอย่างรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 10) กล่าวถึงพฤติกรรมของครูมืออาชีพว่า ครูจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ครูจึงต้องมีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25 - 38) ได้สรุป สมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง

และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2551 : 32 - 40) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูมืออาชีพ ในมตรฐนินวเม็กชิโก แบ่งออกมาเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะด้านหลักสูตรและความรู้ในสาขาวิชาที่สอน

1.1 สามารถส่งเสริมให้มีการใช้หลักสูตรอย่างกว้างขวาง

1.2 สามารถอธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน

1.3 สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา

1.4 สามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร

2. สมรรถนะในการใช้วิธีสอนและทรัพยากรในท้องถิ่น

2.1 สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การเรียนรู้ในกลุ่มขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนรู้

2.2 สามารถใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำโครงการ การแบ่งกลุ่ม การปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายในการเรียน การสอน

2.3 สามารถบูรณาการแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนการสอน รวมทั้งการจัด ทัศนศึกษา การจัดหาเอกสารประกอบการสอนและการใช้เทคโนโลยี

2.4 มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้

2.5 สามารถออกแบบการเรียนการสอนและหลักสูตรให้นักเรียนพิการ

3. สมรรถนะในการสื่อสารกับนักเรียน

3.1 สามารถอธิบายเชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียน

3.2 แจ้งให้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน

3.3 ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของประเทศ

3.4 นำเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการอธิบายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนอย่างชัดเจน

3.5 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียน

3.6 รายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนทราบอยู่เสมอ

4. สมรรถนะในการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน

4.1 สามารถบูรณาการ ทักษะทางปัญญาในการสอน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิด แก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบและการตัดสินใจ

4.2 สามารถใช้เทคนิคการสอน วัสดุและสื่อการสอน แหล่งทรัพยากร/แหล่งการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

5. สมรรถนะในการใช้วิธีการและเทคนิคการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 เลือกใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม

5.2 ใช้การประเมินทั้งแบบ โครงสร้างรูปแบบ (Formative) และแบบสรุปรวม (Summative) ในการพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน

5.3 เก็บเอกสารสำคัญที่แสดงความก้าวหน้าของนักเรียน

5.4 แจ้งความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนและครอบครัวทราบอย่างสม่ำเสมอ

6. สมรรถนะในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นผลดีต่อสุขภาพของนักเรียน

6.1 อธิบายและเป็นแบบอย่างการสร้างพฤติกรรมที่ดี

6.2 ดำเนินการสอนเป็นกิจวัตรและมีประสิทธิภาพ

- 6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในชั้นเรียน
- 6.4 จัดการเวลาระหว่างการเปลี่ยนชั้นเรียนได้ดี
- 6.5 เตรียมวัสดุและสื่อล่วงหน้าให้นักเรียนศึกษาบทเรียน
- 6.6 ลดสิ่งรบกวนต่าง ๆ และการขัดจังหวะระหว่างการสอนได้
- 6.7 จัดการและแนะนำพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
- 6.8 ระบุอันตราย ประเมินและจัดการภาวะความเสี่ยงได้เหมาะสม
7. สมรรถนะในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและพัฒนา
นักเรียนให้มีมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)
 - 7.1 ยอมรับความคิดเห็น ความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจและความรู้สึกของนักเรียน
ที่ค้ำความสามารถทางการเรียนรู้ หรือมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมต่าง ๆ
 - 7.2 ชื่นชมการแสดงออกและความสำเร็จของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
 - 7.3 เข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับ
ความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน
 - 7.4 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประสบความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้
ส่วนบุคคล
 - 7.5 จัดกิจกรรมพิเศษที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดสร้างสรรค์
 - 7.6 จัดโอกาสให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน
 - 7.7 พัฒนาให้นักเรียนมีการยอมรับตนเอง มีแรงจูงใจ และมีคุณลักษณะความเป็น
พลเมืองดี
 - 7.8 สร้างความคาดหวังระดับสูงในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน
 - 7.9 ยอมรับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ภาษา และวัฒนธรรม
ของนักเรียนแต่ละคน และนำมาสู่การตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน
8. สมรรถนะในการศึกษาความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทางการศึกษา และนำมา
ปฏิบัติอย่างเหมาะสม
 - 8.1 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิถีวิทยาการสอน การวิจัยและแนวโน้มทางการศึกษา
ในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 8.2 นำความรู้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 8.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนและการริเริ่มการปฏิรูปภายในโรงเรียน
9. สมรรถนะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน
 - 9.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ

- 9.2 จัดระบบการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครอง
- 9.3 ใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม
- 9.4 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน
- 9.5 สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ณรงค์ พุทธิชีวิน (ออนไลน์. 2553) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรใช้หลักมืออาชีพ 6 ประการ มาเป็นตัวชี้วัด ดังนี้

1. ใช้ความรู้ในงาน ไม่ใช่ความเคยชินในงาน เพราะหากครูสอนด้วยความเคยชิน เคยสอนอย่างไรก็สอนอยู่อย่างนั้น ความรู้ของศิษย์ก็ย่อมตกยุค ไม่ทันโลก เพราะทุกวันนี้ โลกของความรู้เปลี่ยนแปลง ไหววเคลื่อนไหว และเติบโตงอกงามรวดเร็ว จำเป็นยิ่งที่ครูจะต้องตื่นตัวเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ไหววเคลื่อนไหว และงอกงามนั้น
2. ใช้วงจร PDCA ในการทำงาน คือ มีการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และดำเนินการให้เหมาะสม เช่น วางแผนการสอน สอนตามแผน ประเมินก่อนการสอน ระหว่างการสอน และหลังการสอน รวมทั้งการประเมินตัวครูเอง
3. ทุกสิ่งที่จะต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด พิจารณาว่าตนทำงานแบบ “เรื้อล่อย” ที่เพียงแค่ประกอบตัวให้ลอยอยู่ในน้ำไปวัน ๆ หรือเป็น “เรือเล่น” ที่จับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย
4. ผู้รับบริการต้องประทับใจ ซึ่งความประทับใจนั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าความพอใจที่ครูจะทำให้ให้นักเรียนรู้สึกพอใจนั้น ไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแค่ให้คะแนนดี ๆ เด็กก็พอใจแล้ว แต่จะทำให้อย่างไรให้นักเรียนประทับใจ จดจำและระลึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ครูปลูกฝังให้ไม่รู้ลืม ทำอย่างไรให้นักเรียนจดจำว่าครั้งหนึ่งตนเคยมีครูดีในชีวิต
5. ทำงานด้วยความทุ่มเท อุดสาหะ วิริยะ เด็กนักเรียนทุกคนสามารถสัมผัสได้ว่าครูคนไหน ที่สอนด้วยความทุ่มเท เอาจริงเอาจัง ครูคนไหนที่ใส่ใจ ชี้นะและสอนซ้ำโดยไม่รู้หน่าย ในสิ่งที่นักเรียนยังไม่เข้าใจถ่องแท้
6. เดินบนเส้นทางสายสุจริตวิถี ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความน่าเคารพนับไหว้และความน่าเชื่อถือศรัทธา เป็นอำนาจแห่งคุณความดีและความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่มีทางลัด หากเกิดขึ้นได้ด้วยการสั่งสมบ่มเพาะ เป็นอำนาจแห่งความดีงามที่เงินจำนวนมหาศาลทำอะไรก็ซื้อไม่ได้ ทั้งนี้พึงตระหนักไว้เสมอว่า วิถีสุจริตมีเพียงเส้นทางเดียวเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่ก้าวออกจากเส้นทางนี้ แม้เพียงก้าวเดียวก็ไม่อาจเรียกว่าสุจริตได้เลย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของครูมืออาชีพนั้นต้องมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตร แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ในการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชนและทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (ออนไลน์, 2548) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยกำหนดให้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.1.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.1.9 ความเป็นครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

1. ภาษาไทยสำหรับครู

2. ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู

3. เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

1. ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

2. ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

3. วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

4. ทฤษฎีหลักสูตร

5. การพัฒนาหลักสูตร

6. มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

7. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

8. ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

4. สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

2. รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

3. การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

6. เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้

7. การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

8. การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. การประเมินผลการเรียนรู้
สมรรถนะ

1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
3. สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

1. จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
2. จิตวิทยาการศึกษา
3. จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
4. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
2. การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
3. การประเมินตามสภาพจริง
4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
5. การประเมินภาคปฏิบัติ
6. การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

1. ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา
 3. การคิดอย่างเป็นระบบ
 4. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
 5. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
 6. การติดต่อสื่อสารในองค์กร
 7. การบริหารจัดการชั้นเรียน
 8. การประกันคุณภาพการศึกษา
 9. การทำงานเป็นทีม
 10. การจัดทำโครงการทางวิชาการ
 11. การจัดโครงการฝึกอบรม
 12. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
 13. การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
 14. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน
- สมรรถนะ
1. มีภาวะผู้นำ
 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
 4. สามารถในการประสานประโยชน์
 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
7. การวิจัยทางการศึกษา
- สาระความรู้
1. ทฤษฎีการวิจัย
 2. รูปแบบการวิจัย
 3. การออกแบบการวิจัย
 4. กระบวนการวิจัย
 5. สถิติเพื่อการวิจัย
 6. การวิจัยในชั้นเรียน
 7. การฝึกปฏิบัติการวิจัย
 8. การนำเสนอผลงานวิจัย
 9. การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

10. การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา

11. การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

1. แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้

2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ

3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ

4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

5. การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ

1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ที่ดี

2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

1. ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

2. พัฒนาการของวิชาชีพครู

3. คุณลักษณะของครูที่ดี

4. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

5. การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

6. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

7. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

8. จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

9. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

2. อดทนและรับผิดชอบ
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. มีวิสัยทัศน์
5. ศรัทธาในวิชาชีพครู
6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.2 มาตรฐานประสพการณ์ของครู

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
 1. การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
 2. การฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
 3. มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้
 4. ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
 5. ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
 6. การจัดทำโครงการทางวิชาการ
3. สมรรถนะ
 1. สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
 2. สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
 3. สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง
 4. สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ
4. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
 1. การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้
4. การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
5. การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
7. การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
8. การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
9. การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
10. การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
2. สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ

ศักยภาพของผู้เรียน

3. สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
4. สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัย ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้ง การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกรการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาคือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่กล่าวมา สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพของครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ประการ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะต้อง ประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการ ประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยเน้นผล ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 5 - 8) กล่าวว่า เมื่อมองถึงระบบครูประเทศไทย ในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่มั่นใจได้ว่าครูไทยวันนี้จะรับภาระหน้าที่อันสำคัญนี้ได้ดี เพราะที่ผ่านมา ทุกฝ่าย ก็รู้ว่าครูมีปัญหา แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จนกล่าวได้ว่า “ครูของเรา” ตอนนี้อยู่ในภาวะ วิกฤติ แต่อย่างไรก็ตามประเทศกำลังพัฒนาหรือที่พัฒนาแล้วก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน

ซึ่งก็สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ หลักการหนึ่งคือต้องรู้จักอ่อนปัญหาของตัวเองเสียก่อน และปัญหาต่าง ๆ ก็สรุปรวมได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การไม่ได้คนเก่งและดีมาเรียนครู พบว่า ในปี 2539 ผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยเลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับสุดท้ายถึง ร้อยละ 35 เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มาเรียนครูไม่ได้ตั้งใจจริงในการเป็นครูทำให้สังคมกล่าวขำขำว่า “ใคร ๆ ก็เป็นครูได้” อีกทั้งจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากว่าสามารถประกอบอาชีพอื่น ได้ก็เลือกที่จะไม่เป็นครู ทั้งนี้ก็มาจากเหตุหลายปัจจัย อาทิ ค่านิยมแรงจูงใจของเศรษฐกิจยุคใหม่ ความก้าวหน้าต่ออาชีพระบบและเกณฑ์การสรรหานักศึกษาคือเป็นต้น สอดคล้องกับรายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู พบว่า มีครูเพียงร้อยละ 49 - 63 เท่านั้น ที่พร้อมจะสนับสนุนบุตรหลานให้ประกอบอาชีพครู

ประเด็นที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู ที่มุ่งเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าที่จะส่งเสริม พัฒนา บุคลิกภาพ สร้างนักศึกษาคูที่มีคุณภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมในสถาบันฝึกหัดครูที่ไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ กระบวนการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ วิชาชีพให้กับนักศึกษาคูยังขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำ นักวิชาการท้องถิ่นและชุมชน ทำให้บัณฑิตครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร คณะจารย์ครุศาสตร์ไม่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนขาดความเป็นครูต้นแบบ ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดการร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างองค์ความรู้ใหม่ และความเป็นเอกภาพของหลักสูตร

ประเด็นที่ 3 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติพบว่าครูยังคงทำการสอนแบบเดิมอาจเป็นเพราะขาดระบบการตรวจสอบคุณภาพหรือเกณฑ์ที่แน่นอน ตลอดจนกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ขาดระบบเครือข่ายที่เอื้อต่อการประสานงานประสานความคิด และจากการสำรวจทัศนคติต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เมื่อเดือนสิงหาคม 2540 โดยความร่วมมือของสวนดุสิตโพลกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพียงร้อยละ 47 เท่านั้น ยิ่งซ้ำร้ายกว่านั้น เมื่อผลรายงานการวิจัยออกมาว่าในส่วนของการพัฒนาครู โรงเรียนมักจะใช้วิธีการคัดเลือกครูในการเข้าร่วมสัมมนา โดยจะให้การสนับสนุนด้านข้อมูลการศึกษาให้เท่านั้น ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับ หลักการบริหารงานบุคลากรครูไม่มีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์ การประเมิน และเห็นว่าผลการประเมินใช้หลักที่ว่า เป็นคนของใครมากกว่าหลักผลของงาน ปัญหาภาพรวมใหญ่ คือการเรียนการสอนที่ ย่ำเท้าอยู่กับที่ เวลาที่ผ่านมาเราก็หวังให้น้ำใหม่เข้ามาเปลี่ยนน้ำเสีย แต่น้ำใหม่มันน้อย เข้ามาก็กลายเป็นน้ำเสียหมดเพราะฉะนั้น

การหันมาบำบัดน้ำเสีย เพื่อที่จะให้น้ำทั้งหมดกลายเป็นน้ำดีที่รดต้นไม้แล้วก็เจริญงอกงามได้ดี จึงน่าจะเป็นสิ่งที่ควรทำและสนับสนุนส่งเสริม

ประเด็นที่ 4 ภาระงานของครู ครูมีภาระงานแบบครบวงจร นอกจากภาระการสอน ที่มีมากพออยู่แล้ว ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้สรุปในส่วนที่เกี่ยวกับภาระงานของครูว่าเป็นประเด็น ที่ถูกนำ มาพูดถึงค่อนข้างมากแทบทุกกรณี ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การทำงานของครู หลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหา “เชิงปริมาณ” ทำให้ครูบางคน ต้องสอนสัปดาห์ละ 25 - 30 คาบ ในขณะที่หลายโรงเรียนประสบปัญหา “เชิงคุณภาพ” ในแง่วุฒิ ความรู้ของครูกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะในสายวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่มีครูที่เรียน มาโดยตรงหรือมีแต่ไม่พอ และหลายโรงเรียนก็เผชิญปัญหา “เชิงบริหาร” งานแฝงหรืองานนอก เหล่านี้หลายกรณีกลายเป็นงานที่เข้ามาเอาเวลาของครูไปไม่น้อย อันเป็นการแย่งคนดี ๆ อาจารย์ ดี ๆ ของเด็กไป ดังนั้นกลยุทธ์ในการจัดการภาระงานของครูภายใต้ข้อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็น จุดที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

ประเด็นที่ 5 ค่าตอบแทน ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคม บริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ระบบการให้ค่าตอบแทนแก่ครูแบบเดิมไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งดี มาเรียนครูได้ เมื่อเปรียบเทียบรายได้จากครูในโรงเรียนของรัฐที่จบปริญญาตรี เริ่มต้นที่ 6,300 บาท บัณฑิตสาขาวิศวกรรมได้รับเงินเดือนตั้งต้น 12,000 - 20,000 บาท สาขาคอมพิวเตอร์ 11,000 - 18,000 บาท แม้แต่สาขาบริหารจัดการตามธนาคาร โรงแรมและบริษัทเอกชนก็ได้รับเงินตั้งต้น 8,000 - 10,000 บาทเป็นอย่างน้อย เสียที่สะท้อนว่า อาชีพครูไม่ต่างอะไรกับผู้ที่หาเช่ากินค่า ครูในฐานะผู้ก่อหนี้ก้อนใหญ่ ก็ไม่อาจปฏิเสธได้และจากสถิติปัญหาหนี้สินครูที่มีจำนวนครูเป็นหนี้ ทั้งหมด 507,607 คน เป็นวงเงินทั้งสิ้นประมาณ 81,162 ล้านบาท ทำให้พอรู้ได้ว่ามีครูอีกหลายคน ที่ต้องเป็นเหยื่อของสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ การหาอาชีพเสริมหรือลาไปพิเศษ จึงเข้ามามีบทบาทครู กับธุรกิจขายตรงนายหน้า ค่าที่ดินหรือแม้แต่การขายประกัน ซึ่งก็ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่โดยมองว่า ไม่เป็นความประพฤติเยี่ยงครู ปัจจุบันไม่แปลกใจเลยว่า “เมื่อก่อนเราเคยเห็นครูหอบหนังสือเล่มหนา แต่มาวันนี้ครูจะหันมาหอบสินค้าขายตรง”

ประเด็นที่ 6 ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากการสำรวจของคูสิดโพล พบว่า ประมาณ ร้อยละ 20 ของครู ไม่ต้องการที่จะเป็นครู เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มากกับความพึงพอใจ อันได้แก่ความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากรายงานการวิจัย ประสิทธิภาพการใช้ครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่ำมาก ในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และเงินเดือนเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นที่มีวุฒิเดียวกัน ครูทุกสังกัด

มีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีความก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ในเรื่องเงินเดือนรายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้งานวิจัยประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 : ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูคนนั้น มีประเด็นบ่งชี้ การด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่ก้าวหน้า การไม่ได้ การยอมรับจากสังคมและความปลอดภัยในชีวิต กรณีพื้นที่เสี่ยงภัยและทุรกันดาร จากผลการประเมิน ดังกล่าวทำให้เห็นว่า สถานภาพของวิชาชีพครูกำลังเสื่อมถอยลงไปทุกที ครูมีชีวิตอยู่เพื่อวันนี้ เพราะไม่รู้พรุ่งนี้อนาคตจะเป็นอย่างไรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข : 34 - 39) มีแนวดำเนินการ ในการพัฒนาครูมืออาชีพ ดังนี้

1. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ครูเกิดความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ตามศักยภาพ
2. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นงานหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ ของครูมืออาชีพ โดยพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สร้างทักษะการบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล การจัดแหล่งเรียนรู้ และการวิจัย
3. การพัฒนานวัตกรรม เทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นการส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรม/สื่อในการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาวิธีสร้างสื่อที่มีคุณภาพ พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สื่อระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่สอดคล้องและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน
4. พัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ โดยพัฒนา ให้ครูรู้ และเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการ และพัฒนาการตามวัย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเด็กตามศักยภาพ สามารถค้นพบความสามารถพิเศษของเด็กแต่ละคน และสามารถ จัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษเรียนร่วมได้
5. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้า และพัฒนาวิชาชีพให้แก่ ครู โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ จำนวน โครงสร้าง ประโยคง่าย ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดต่อสร้างปฏิสัมพันธ์ตามวัฒนธรรมของเจ้าของ ภาษา และสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2551 : 47 - 48) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้มีครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงตามเกณฑ์ มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคนดี คนเก่งเข้ามาสู่วิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น จึงกำหนดกลยุทธ์/มาตรการสำคัญ ดังนี้

กลยุทธ์/มาตรการ :

1. ขอลดอัตราเกษียณ และเกษียณก่อนกำหนด (Early Retire) และวงเงินให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ในอัตราร้อยละ 100 ในเวลา 5 ปี
2. ยกเลิกระบบครูอัตราจ้าง และจัดให้มีระบบคณาจารย์ที่มีคุณภาพ เพื่อรับบรรจุเป็นข้าราชการครู
3. ปรับเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยกำหนดภาระงานครูให้ชัดเจนและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมเพียงพอ และสนับสนุนให้มีอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ให้มีสถาบันใดขาดครู
4. พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education) ที่มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาครู เน้นภารกิจการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ และการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาชีพครู
5. สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีเงินวิทยพัฒน์สำหรับครูที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบ เป็นต้น
6. พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. พัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) ให้ทั่วถึงต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา
8. ส่งเสริมการผลิตครูตามโครงการครูสหกิจ เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาครูมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพครูมีโอกาสเข้ามาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 ข : 68) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) มีการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปการผลิตครู มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีนโยบายและแผนการผลิตครู ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว คือ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547-2556) ซึ่งมีหลักสูตรการผลิตครูหลายแบบ เช่น การผลิตครูแนวใหม่ หลักสูตร 5 ปี ใน 8 สาขาวิชา ตามแผน 3 ปี (2547-2549) ที่ให้เรียนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรองอีก 1 ปี ปีละ 2,500 คน รวม 7,500 คน ได้เปิดรับรุ่นที่ 1 ในปีการศึกษา 2547 เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 50 แห่ง มีนักศึกษาเข้าเรียน 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56 ของเป้าหมาย และในระหว่างศึกษามีนักศึกษาบางส่วนลาออก บางส่วนผลการศึกษาไม่เป็นที่กำหนดต้องออกจากโครงการ ทำให้เหลือนักศึกษาจำนวน 2,051 คน (ร้อยละ 82.04) ที่จะจบการศึกษาในเดือนมีนาคม 2552 ทั้งนี้ นักศึกษากลุ่มนี้ได้รับทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรปีละ 84,000 บาทต่อคน และมีการดำเนินการเพียงรุ่นเดียว ส่วนรุ่นต่อไปจะเปิดรับหลังจากได้ผลการประเมินรุ่นที่ 1 แล้ว นอกจากนี้ มีการผลิตครูระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครู เข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี การผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน หลักสูตร 3 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรีทุกสาขาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรอง 1 ปี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต 4 ปี และประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 1 ปี ภายใต้โครงการส่งเสริมและผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ที่เป็นความร่วมมือของ 3 หน่วยงาน คือ สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อผลิตครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความสามารถพิเศษ และมีความศรัทธาในอาชีพครู และแก้ปัญหาการขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ เริ่มดำเนินการระยะที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2539 และสิ้นสุดในปี 2545 และระยะที่ 2 เริ่มเมื่อปี 2546 มีผู้จบการศึกษาได้รับการบรรจุ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546-2550 รวมประมาณ 1,500 คน เป็นต้น

2. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจนในระดับกระทรวงเพื่อส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยมีการตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายโครงการ เช่น โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักสูตรเข้ม 6 วัน 42 ชั่วโมง มีเนื้อหาเกี่ยวกับ

การบริหาร การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ส่วนครูและศึกษานิเทศก์เป็นหลักสูตรการพัฒนา 8 วัน 60 ชั่วโมง เนื้อหาประกอบด้วย ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณธรรมนำความรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการนิเทศติดตามผล โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาคูตามจุดเด่น จุดด้อย ที่แต่ละคนประเมินตนเองไว้ โครงการพัฒนาคูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

นอกจากนี้ มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรม และกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู มีการดำเนินงานเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน คือ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน มีการกำหนดกรอบการพัฒนาวิชาชีพครู ร่างข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและการส่งเสริมยกย่องวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งมีมติ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมใบประกอบวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วย

4. การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล กฎหมายที่สำคัญและที่เกี่ยวข้อง 3 ฉบับ มีผลบังคับใช้แล้วคือ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 นอกจากนี้มีการปฏิรูป การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และการจัดสรรอัตรากำลังครูในโรงเรียน

จากแนวทางการดำเนินการของการพัฒนาครูจนถึงปัจจุบัน ได้พบว่า มีนักเรียนจำนวนมาก ให้ความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เพื่อเข้าสู่ความเป็นครู ด้วยเงินเดือนที่สูงขึ้น และ สวัสดิการที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ครูก็ยังคงต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เกิดความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพ ส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เสริมสร้างงานวิจัย พัฒนางานนวัตกรรม เพิ่มพูน ศักยภาพการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ใช้ในการจัดการเรียน การสอน ส่งเสริมคนดี คนเก่ง มีใจรัก

ในวิชาชีพครู และนำมาสู่วิชาชีพครู เปลี่ยนแปลงความคิดในการสอนรูปแบบเดิม เป็นการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน วางแผนการผลิตและพัฒนาการใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ รู้จักพัฒนาระบบ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเราต้องเล็งเห็นถึงคุณภาพของเด็คนั้นเป็นการสะท้อนคุณภาพของครู เพราะปัจจุบันครูไม่ควรที่จะยึดติดในการทำงานรูปแบบเดิม การที่มีการสร้างแนวทางการพัฒนา ก็เพื่อที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นการสร้างเป้าหมายให้กับครูที่จะสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้ก้าวไปถึงจุดมุ่งหมาย โดยมีคุณภาพเป็นพื้นฐานที่สำคัญของครู และมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาในเรื่องของครูมืออาชีพ สามารถสรุปได้ว่า ครูมืออาชีพควรมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา คือ 1) ความรู้ ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัยภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล 2) การปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) การปฏิบัติตน มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับนักเรียนอย่างถาวร ทั้งนี้การที่จะพัฒนาให้ครูมีคุณสมบัติทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมานั้นจะต้องมาจากแรงจูงใจของครูทั้งในด้านสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีนโยบายที่ขาดเอกภาพ ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน นอกจากนี้จะต้องส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือระหว่าง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ได้รับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น และเกิดการยอมรับของสังคม

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

ความหมายของแรงจูงใจ

ชงชัย สันติวงษ์ (2540 : 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สมพร สุทัศนีย์ (2542 : 29) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้น ในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 302) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม คือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ขงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ

ดำรง วัฒนา (2549 : 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับและความพยายามที่จะทำให้เกิดความพอใจในความต้องการ (เป้าหมาย) ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคการบริหารแบบให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ทำให้พนักงานพอใจ

เสนาะ ตีเขาว์ (2551 : 208) กล่าวว่า การจูงใจ คือการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนนั้น การระบุนิยามขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และตอบสนองความต้องการของตน โดยแรงจูงใจจะมีได้ทั้งจากภายในซึ่งเกิดจากตนเอง และภายนอกซึ่งเกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจ

วิภาทร มาพบสุข (2540 : 16) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคล เพราะแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลมีความรัก ความตั้งใจ มีกำลังใจ ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลจึงมีผลดีต่อบุคคลนั้น รวมทั้งมีผลดีต่อองค์การในภาพรวมด้วย กล่าวคือจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแก่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารที่ดี จึงควรเลือกใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน อันจะนำผลดีมาสู่พนักงานและองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 118) กล่าวถึง แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่คนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอนระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษ คือ คำว่า “Motivation” มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุนใหม่ เพื่อให้เขาเกิดความสุขความพอใจกับงาน

ขงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสูงสุด แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ จากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะ พยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดแรงผลักดัน การกระตุ้นให้เกิดความรัก ความตั้งใจ ความขยัน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีการปรับปรุงผลงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าหากแรงจูงใจลดน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดลงด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานตำแหน่งองค์กรใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดีย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน จึงควรมีการเลือกใช้งานให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์และองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 102 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 150) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

1.1 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด

1.2 ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใด ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก

1.3 เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

1.4 ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และซ้ำซ้อนกันอยู่ แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เสงรณ์นนท์, 2551 : 82 - 84)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์กร จะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Self Actualization Needs) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ “อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

ทั้งนี้ความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะถอยกลับสู่ความต้องการในสภาวะเดิม และจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุ ความพยายามที่ต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานและบริหารคน ทำให้เรารู้จักทฤษฎีนี้ในชื่อว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs Theory)”

2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray’s Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1961 : 187 ; อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 117) ได้กล่าวว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

2.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา, 2553 : 162) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) : ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory (ERG)) เน้นตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังหรือความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับประทานอาหารที่เพียงพอ (เป็นความต้องการในการอยู่รอด) ในขณะเดียวกันก็อาจมีความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และอาจมีความต้องการด้านความก้าวหน้าด้วยก็ได้ ในขณะที่ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด นอกจากนี้อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่า ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้บริโภคบางคนจะแสวงหาการยอมรับการยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และความต้องการสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางกาย เช่น ความหิว และความกระหาย (ความต้องการในการอยู่รอด)

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor : Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1987 : 638 - 642 ; อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นวี, 2552 : 123 - 124) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่พยายามอธิบายหรือผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน คือ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ว่า หัวหน้างานหรือผู้บริหารมีเจตคติต่อผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องอย่างไร ความรู้สึกหรือเจตคตินี้จะเป็เครื่องตัดสินว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นผู้นำชนิดใด อาจจะสรุปได้ง่าย ๆ ว่าความรู้สึกของผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถ้าผู้บริหารคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการแล้วปล่อยให้ทำงานไปตามธรรมชาติ ไม่มีการควบคุมดูแล ผลเสียก็จะตกแก่คนงานและองค์กรเอง ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและจัดให้เข้าได้ทำงานตามความสามารถควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะก็จะช่วยให้งานพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ได้ ผลลัพธ์ก็คือ งานจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

หลักการของทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี X ขึ้นตามสมมติฐานของ “การควบคุมหรือการบังคับบัญชา” เป็นหลัก ซึ่งเป็นแนวคิดแบบเก่า ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบงานและจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส
2. เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความไม่ชอบทำงานนี้เอง จึงต้องมีวิธีการบังคับควบคุม หรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปมักชอบการบังคับควบคุม ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎี X นี้ จะเหมาะสำหรับชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็ยังเป็นทฤษฎีที่ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถหรือศักยภาพของคนทำงาน

หลักการของทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาตามพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วย “แรงจูงใจ” ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกและองค์การประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนองความต้องการของสมาชิกแล้วบรรลุจุดประสงค์ขององค์การด้วย นับเป็นแนวคิดใหม่และอยู่บนรากฐานของการวิจัย ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. การใช้ความพยายามทางกายและทางสมองในการทำงานนั้น เป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมโดยบังคับภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่มนุษย์จะต้องนำตนเองและควบคุมตนเองเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมายตามที่ตนคิด
3. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ
4. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้เขามีความรับผิดชอบต่องานเท่านั้น แต่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย
5. ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง
6. ภายใต้สภาวะการณ์ของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าคนงานสามารถทำงานให้บรรลุจุดหมายตามที่ตนเองตั้งไว้ได้ ถ้าอุทิศตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่า คนงานจะต้องทำงานโดยอาศัยแรงจูงใจภายใน อันที่จริงแล้ว ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y นั้น ตั้งอยู่บนแนวคิดเดียวกัน แต่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์คนละทิศทางเท่านั้น

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 113 - 115; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 413 - 414) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา ท่าทาง หรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยคำจูงไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์ค คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยคำจูงนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูงย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยคำจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์คก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

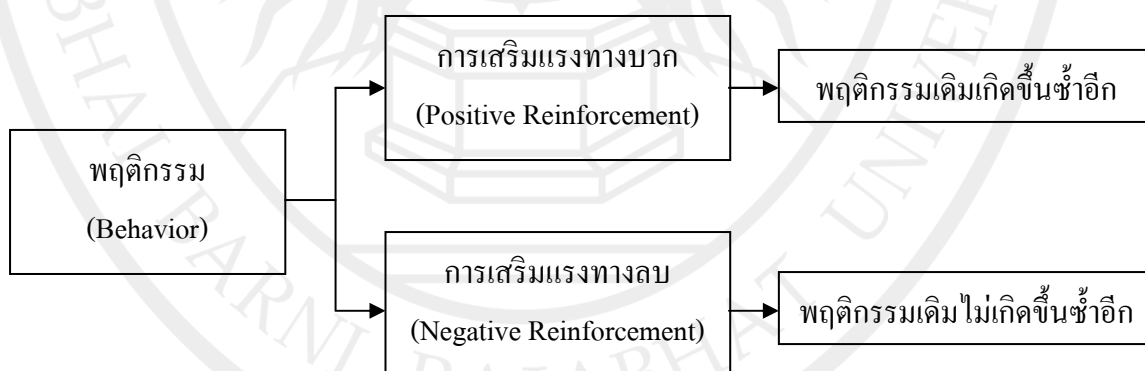
6. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ล็อก (Locke. 1976 : 146 ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552 : 156 - 157) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้คือ เป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable) เป้าหมายนั้นท้าทาย (Challenging) และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) กำหนดปริมาณได้ เช่น การเพิ่มผลผลิต หรือการทำงานโดยใช้เวลาน้อยลง ทำให้ลูกค้าไม่ต้องรอคอยเป็นเวลานาน เป็นต้น ข้อจำกัดของการกำหนดเป้าหมาย คือ ถ้างานนั้นเป็นงานที่ต่างคนต่างทำ เป้าหมายของแต่ละบุคคลซ้ำซ้อนกันจะทำให้เกิดการแข่งขันและทำให้ขาดความร่วมมือกัน ถ้าเป็นงานที่ต้องการความร่วมมือกัน ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานขึ้นมา บางครั้งผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ง่ายเกินไป พนักงานก็จะไม่ทำงานที่ดีไปกว่าเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจึงควรกำหนดเป้าหมายที่ธรรมดา ๆ เป็นเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ

7. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Performance Theory)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 157 - 159) กล่าวถึงผลการศึกษา โดยนักจิตวิทยาชื่อว่า เอ็ดเวิร์ด ธอร์นไดค์ (Edward Thorndike) เรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect) หมายถึง พฤติกรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการกระตุ้นในทางบวกซ้ำแล้วซ้ำอีกทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ในการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมได้หลายแบบ ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การทำงานนั้นมีคุณค่าขึ้น โดยที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ หากได้รับการตอบแทนในทางที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีการประเมินผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางบวก หรือการทำให้เนื้องานเพิ่มขึ้น (Enriched Jobs) ใช้ในการจูงใจพนักงานได้ ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแค่เป็นการทำงานธรรมดา
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การลงโทษพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีอีก เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา
3. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลงโทษเมื่อพนักงานทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ พนักงานจะมีความรู้สึกอารมณ์ที่ไม่ดี และทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน
4. การทำให้พฤติกรรมไม่ดีหมดไป (Extinction) หมายถึง การทำให้พฤติกรรมที่ไม่ดีหมดไป สูญหายไป อาจทำได้โดยการไล่ออก
5. การเสริมแรงทางบวกและทางลบมีข้อสรุปได้ว่าพนักงานมีความต้องการการเสริมแรงทางบวกเพราะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก หลีกเลี่ยงการเสริมแรงทางลบ ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมซ้ำอีก ดังรูป



ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงพฤติกรรมการจูงใจแบบเสริมแรง

ข้อสังเกตในเรื่องของการเสริมแรงคือบางครั้งพนักงานมีความคาดหวังผลในระยะสั้น เมื่อได้รับการเสริมแรงแล้วก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ผู้บริหารอาจให้การเสริมแรงได้หลายอย่าง เช่น การให้รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ การให้

มีความรับผิดชอบมากขึ้น การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การให้ผลประโยชน์ในหลายรูปแบบ และการให้มีส่วนในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้คือรางวัลที่ทำให้พนักงานมีผลการทำงานที่ดี

ผลที่ได้รับจากการจูงใจ คือ พนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อผลที่ได้รับในทางบวก พนักงานพยายามทำงานด้วยความคาดหวังในผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานอาจทำงานนั้นโดยหวังเพื่อผลลัพธ์ ซึ่งอาจเป็นความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าต่อพนักงาน ผลลัพธ์จึงเป็นเครื่องมือในการจูงใจ

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2551 : 227) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงว่าเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร ทฤษฎีการเสริมแรงมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม นั่นก็คือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

8. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 : 415 - 416) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

8.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตาม เพื่อจุดมุ่งหมายของตนและส่วนรวม

8.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับคนอื่น มิมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีและไม่ถูกปฏิเสธจากผู้อื่น

8.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามที่จะทำได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ และพยายามจะปรับปรุงงานให้ดีที่สุด

ฉัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 81) ได้ทำการศึกษาความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาได้ขยายขอบเขตประยุกต์มาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) และความต้องการการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจซึ่งเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการในปัจจุบันพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า หรือจะเป็นความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว การมีส่วนร่วม ได้รับการยกย่อง ทำทนาย มีชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ และเพื่อให้บรรลุถึงความพอใจในสิ่งที่ตั้งใจและเข้าใจตนเอง มุ่งความเป็นเลิศ เพื่อความสำเร็จ ความต้องการที่อยาก让别人ทำตามสิ่งที่เราอยากเห็นและอยากให้เป็น ตลอดจนถึงความต้องการเป็นมิตร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคมที่ดี

2. แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำทนาย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ การควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะ มีความยุติธรรม แสดงให้เห็นถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน โดยมีสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน

ทั้งนี้ทำให้เกิดความต้องการต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการไม่สามารถแยกจากกันได้ขาด ขึ้นอยู่กับช่วงเวลานั้นมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากัน การปฏิบัติงานที่สูงด้วยตัวเองสามารถนำไปสู่ความพอใจและสร้างแรงจูงใจ บุคคลจะรู้สึกพอใจที่กลับมาจูงใจพวกเขาให้ใช้ความพยายามเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงในอนาคต พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น การสร้างแรงจูงใจควรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปนาน การสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการแล้วจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงจูงใจแบบเป็นงวด ๆ ในการให้รางวัลควรจะมี ความยุติธรรม เสมอภาคเหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ได้ทำลงไป

จากแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็น และจะต้องมีในการทำงาน เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาสู่ความก้าวหน้า นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการ ส่งผลให้องค์กรและตัวบุคคล ได้รับความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) กล่าวว่า เทคนิคการจูงใจที่ผู้บริหารพึงแสดงพฤติกรรมมีอยู่ 18 ประการดังนี้ คือ

1. สร้างลักษณะงานให้มีความท้าทาย งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคล มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม และความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงต้องออกแบบงานให้ดี แต่ต้องไม่ลืมว่างานที่ท้าทายต่อคนหนึ่ง อาจไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้

2. เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตามและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

3. การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในฐานะใดและดำรงตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจใช้รูปแบบการให้สิทธิพิเศษ เช่น จัดที่จอดรถประจำตำแหน่ง ให้สิทธิพักห้องพิเศษ เพื่อแสดงการให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่บุคคล

4. การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม ก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากขึ้น การให้โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีผลโดยตรงต่อการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี เพราะบุคคลจะมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งจะกระตุ้นและจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทมากยิ่งขึ้น

5. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าบุคคลจะไม่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะช่วยขจัดความหวาดกลัว และสร้างความมั่นคงและปลอดภัยแก่บุคคลได้ดี อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจด้วยความมั่นคงและปลอดภัยต้องมีอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยถ้ามากเกินไป อาจทำให้บุคคลมุ่งหางานใหม่มากกว่าการทุ่มเทและอุทิศตนต่อการทำงาน แต่ถ้ามากเกินไปอาจทำให้บุคคลเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน ส่งผลต่อผลผลิตที่ตกต่ำลงได้เช่นกัน

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน ในการปกครองคน ผู้บริหารจะต้องให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่บุคคล โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและเชื่อมั่นในตัวเองสูง จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงานมาก ผู้บริหารจึงไม่ควรจู้จุกจิกมากเกินไป เพราะอาจทำให้แรงจูงใจของกลุ่มบุคคลลดต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ความเป็นอิสระจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ

7. การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงาน นอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ

8. โอกาสความก้าวหน้า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา การมีโอกาสนี้จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอ ย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์กรที่มีโอกาสเติบโตช้า และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

9. เงินตอบแทนในการทำงาน องค์การจะต้องจัดระบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานที่ดี มีความเป็นธรรม ทั้งในรูปตัวเงินและในรูปประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี

10. สภาพการทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศการทำงานให้ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายภาพหรือทางด้านจิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก องค์การที่จัดสภาพแวดล้อมไม่ดี เช่น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเผชิญกับฝุ่น ความร้อน เสียง แสง ความสั่นสะเทือน จะทำให้คนงานท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันสภาพการทำงานที่ดีเกินไป เช่น อยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุปกรณ์การทำงานพร้อม อาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเลยก็ได้

11. การให้รางวัล ผู้บริหารอาจจะจัดทีมการแข่งขันในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ การแข่งขันทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพราะทุกคนต่างต้องการรองความเป็นหนึ่ง และต้องการได้รับการยกย่องชมเชยด้วยกันทั้งนั้น

12. ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หลีกเลี่ยงการข่มขู่และการลงโทษ ควรใช้การข่มขู่และการลงโทษในสถานการณ์ที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการข่มขู่และการลงโทษเป็นมาตรการในทางลบ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลหลีกเลี่ยงพฤติกรรมมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาไม่พอใจและหาทางแสดงออกโดยทางอื่น ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นสิ่งที่คาดไม่ถึง ดังนั้น หากเป็นไปได้ผู้บังคับบัญชาควรร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดทางเลือกเพื่อปรับปรุงวิธีในการทำงาน

13. ให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถช่วยและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

14. แสดงให้บุคคลในองค์การรู้ถึงสิ่งที่คาดหวัง ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรทราบว่า ท่านคาดหวังหรือคาดหวังอะไรในตัวเอง และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร

15. ให้การประเมินผลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลย้อนกลับให้บุคคลได้ทราบโดยทันที ในกรณีที่งานประสบความสำเร็จด้วยดี จะต้องยกย่องชมเชย แต่ถ้างานนั้นไม่ได้รับผลสำเร็จเท่าที่ควร จะต้องให้ข้อมูลแก่บุคคลว่าจะปรับปรุงงานนั้นที่จุดไหนอย่างไร อย่าประเมินย้อนกลับโดยไม่ชี้แนะให้ทราบ

16. ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของบุคคลในองค์การ ธรรมชาติของมนุษย์ต้องทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจึงควรจะใช้เวลาในการศึกษาลูกทีม ถ้ามได้ถึงสารทุกข์สุกดิบบ้าง การแสดงความสนใจและเป็นห่วงใยในความทุกข์สุขของพนักงานย่อมเป็นกำลังใจช่วยให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น

17. ลดการอ้างถึงกฎระเบียบ กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นต้องมีไว้ และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรยกขึ้นมากว่าอ้างในทำนองจับผิดบุคคลในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความคิดว่าผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบเพื่อข่มขู่และคิดที่จะลงโทษ ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

18. ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาคือร้องเรียนของบุคคลในองค์กร การปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะต้องได้รับการแก้ไขทันที หากปล่อยให้ปัญหานั้นได้รับการสะสมไว้มาก ๆ โดยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอาจถึงจุดระเบิดได้

หลักการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรกระทำเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคคลในองค์กรมีดังนี้ คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการของบุคคล ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลรวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกน้องในสังกัด อันช่วยให้สามารถเลือกองค์ประกอบที่จะใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น นโยบาย วิธีปฏิบัติ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ทัศนคติ วัฒนธรรมองค์กร

2. สำนวณสถานะแวดล้อมขององค์กร สถานะแวดล้อมขององค์กรมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรหรือไม่ ผู้บริหารมีโอกาสจะปรับสถานะแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อการสร้างแรงจูงใจมากขึ้นเพียงใด ประกอบด้วยความสำเร็จ ทัศนคติ ค่าตอบแทนรวมทั้งแนวทางการบริหารในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

3. พิจารณาเลือกรูปแบบการจูงใจ การเลือกรูปแบบการจูงใจต้องให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่ใช้ได้กับคนหนึ่งอาจใช้ไม่ได้กับอีกคนหนึ่งก็ได้

4. ใช้กระบวนการจูงใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อเลือกใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแล้ว ผู้บริหารจะต้องทดลองนำไปปฏิบัติ และทำการติดตามผลด้วยการหมั่นสังเกตพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอว่าได้ผลเชิงบวกหรือลบ ทั้งนี้เพื่อนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สมยศ นาวิการ (2549 : 420) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะในวันทำงานพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรและการบริหารในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตัวได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

3. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ในการบริหารงานองค์กรต่าง ๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่คั่นนั้นย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั้นก็คือเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายขององค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

7. ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสนำหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

8. ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 296) ได้กล่าวถึง นักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาและสรุปว่า องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาด มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบทางด้านนี้ เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านนี้ จึงมีความสำคัญต่อเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบในด้านนี้ มีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม อันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ 3 ด้าน ดังกล่าวนั้น ต้องมีภาวะการณ์ของบุคคล 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. แรงกระตุ้น (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

เสนาะ ดิยาว์ (2551 : 210) ได้กล่าวว่า การจูงใจใด ๆ ก็ตาม ผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำ และคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี 2 อย่าง

1. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่น โดยทั่วไปก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานก็ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้สำนักงาน คำชมเชยประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น โบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ส่วนใหญ่ผลรางวัลภายนอกเกิดจากคนอื่น

2. รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงาน หรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทนภายใน เกิดขึ้นจากภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน (Job Enrichment) และทีมทำงานบริหารตัวเอง (Self-Managing Work Team) ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหารรู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายใน จึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552 : 156) ได้กล่าวว่า การจูงใจพนักงานโดยอาศัยวิธีต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน โดยวิธีต่อไปนี้

1. การใช้ความดี (Be Good) หมายถึง ผู้นำใช้ความดีของตนเองในการเอาชนะจิตใจของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้ ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจพนักงานเมื่อพนักงานทำงานได้ดี ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ผู้นำให้รางวัลความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงาน

2. การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การที่ผู้นำเสนอความดีความชอบให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่นสูงสุด ทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน และคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการได้รับชัยชนะนั้น การแข่งขันในด้านปริมาณงาน หรือคุณภาพงาน เป็นตัวตัดสินการให้รางวัลความดีความชอบ

3. การต่อรอง (Bargaining) หมายถึง การที่ผู้นำยื่นข้อเสนอที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกต้องการในผลที่จะได้รับ ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเงินแต่อาจเป็นผลประโยชน์อย่างอื่นที่จะได้รับหากทำงานสำเร็จ มีการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย

4. การใช้ความเด็ดขาด (Be Strong) หมายถึง การใช้อำนาจเด็ดขาดในการลงโทษ หากพนักงานกระทำความผิด (Punishment) จะเป็นการจูงใจให้พนักงานละเว้นการทำความผิดได้ด้วยเกรงกลัว วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ค่อยจะดีนัก แต่เหมาะสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎีเอ็กซ์ คือ มีความเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบ และหลีกเลี่ยงงาน วิธีนี้ควรเป็นวิธีสุดท้าย เพราะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ลูซี่ พนาวาร์ และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553 : 167) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่กำลังใจ คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้อง

ตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ทำท่าย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ข้อมูลในเรื่องสถานะของบริษัท ผลประกอบการ ความคืบหน้าของงานแต่ละอย่าง สภาพของกลุ่มแข่ง บทบาทของพนักงานแต่ละคนในทีมงาน หรือบริษัท รวมถึงการประเมินผลของแต่ละคน มีส่วนจูงใจให้ทำงานได้ คนเราจะตั้งใจมากขึ้น หากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่มีคนรับฟังความคิดเห็นของตน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 197) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกิจกรรมทางจิตวิทยาที่กระทำเพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและคุณภาพของงานที่ทำอยู่เป็นหลัก ดังนั้น ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานใดทำงานด้วยความพึงพอใจทีมงานนั้น จะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่ดีที่สุด ทำให้ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามไปด้วย และไม่ว่าทีมงานนั้นจะถูกจูงใจให้ทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่น ชอบงานที่ทำ พอใจที่ได้ทำงาน อยากรับรางวัล หรือชอบเพื่อนร่วมทีมงาน ฯลฯ แต่ก็ส่งผลให้ทีมงานนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งการมีแรงจูงใจที่ดีเช่นนี้ จะทำให้ทุกคนในทีมงานทำงานด้วยความรู้สึกว่าจะต้องช่วยกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ ทุกคนจึงทุ่มเททำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเมื่อได้ทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว จะรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก การจูงใจเช่นนี้จะถือว่าเป็นการจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น เริ่มจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายภาระงานหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล มีการให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการทำงานเป็นทีม มีการจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา มีการให้รางวัลทั้งในรูปของตัวเงิน ค่ายกย่องชมเชย และในรูปแบบของประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งนอกจากนี้ควรส่งเสริมในเรื่องของ ทักษะคิด และค่านิยม อันส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมโดยตรง เมื่อมีการทำงานสำเร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล คนเราจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ และทำงานด้วยความเต็มใจได้อย่างภาคภูมิใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แต่ละปัจจัย สรุปเป็นประเด็นได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	Alderfer	Edward Thorndike	Herzberg	Maslow	McClelland	McGregor	Murray	ฌ็อง-ฌัก อ็องรี เดอริ นันทน์	ทฤษฎีการวิริยะพันธุ์	ดร. สุนทรายุทธ	เนตรพัฒนา ยวิราช	สมยศ นวิกร	สมาคม สถาบันการศึกษา การธนาคาร และการเงินไทย	สุวิ พนาร และ จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย	เสนาะ ดิยาวี	รวม
1. ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓				✓		✓	✓			8
2. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร		✓	✓			✓		✓			✓	✓	✓	✓		8
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทน	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓		✓	10
4. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา			✓			✓		✓				✓	✓			5
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				9
6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12
7. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	✓		✓	✓		✓		✓				✓	✓		✓	8
8. ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓	✓		9
9. ปัจจัยด้านการส่งเสริม	✓											✓	✓			3
10. ปัจจัยด้านการประเมิน		✓						✓			✓		✓	✓		5

จากตาราง 1 แสดงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านการประเมิน และปัจจัยด้านการส่งเสริม โดย 3 ปัจจัยหลังมีนักวิชาการกล่าวถึงเป็นจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของทั้งหมด จึงสามารถชี้ได้ว่า 7 ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำ 7 ปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน
2. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทน
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน
7. ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญกับความเป็นครูมืออาชีพเช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนคือ องค์กรที่ต้องการให้มีประสิทธิผลที่ดีจากการปฏิบัติงาน โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งว่า แรงจูงใจทั้ง 7 ประการ น่าจะส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2549 : 420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะวันทำงานของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง พนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศการทำงานให้ดี ไม่ว่าจะผ่านทางด้านกายภาพหรือทางด้านจิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก องค์กรที่จัดสภาพแวดล้อม

ไม่ดี เช่น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเผชิญกับฝุ่น ความร้อน เสียง แสง ความสั่นสะเทือน จะทำให้คนงานท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันสภาพการทำงานที่ดีเกินไป เช่น อยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุปกรณ์การทำงานพร้อม อาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเลยก็ได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ได้กล่าวว่า สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร ที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (Herzberg and et al. 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542 : 413 - 414)

นอกจากนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2542 : 5 - 8) ได้กล่าวถึง ภาระงานของครูว่าเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพูดถึงค่อนข้างมากแทบทุกกรณี ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู หลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหา “เชิงปริมาณ” ทำให้ครูบางคนต้องสอนสัปดาห์ละ 25 - 30 คาบ ทั้งนี้สอดคล้องกับ วรียพร แสงนภาพวร (2550 : 81) ได้กล่าวว่า การขาดแคลนครู เป็นปัญหาสำคัญ เพราะครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการขาดบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ชุกรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีโรง ทำให้ครูต้องรับภาระทุกอย่างงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อย อาจไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะดวกสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี จะมีผลต่อแรงจูงใจเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน นอกจากนี้ปัญหาของโรงเรียนที่ครูไม่เพียงพอต่อความต้องการครูคนเดียวจะมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก ต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้การขาดบุคลากรสายสนับสนุน ก็ยังทำให้ครูต้องแบกรับภาระทุกอย่าง ปัญหาเหล่านี้หากสามารถขจัดออกไปได้ จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำทนายเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น

ให้สำเร็จมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวังทราบว่าท่านคาดหวังหรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร (สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย, 2546 : 210 - 212) ทั้งนี้ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล สามารถทำได้โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตัว ได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (สมยศ นาวิกาน, 2549 : 420)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก : 21) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจคือ มีการกำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีครูมืออาชีพ โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 ก : 11) ได้กล่าวถึง ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อสรุปของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก : 25) ได้สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประเทศที่มีผลการประเมินจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติสูงสุด ในลำดับอันดับแรก พบว่า การกำหนดนโยบายและนำสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ แม้จะอยู่ในบริบทหรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก : 22) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณจนถึงการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนั้นจำเป็นต้องออกแบบระบบให้มีลักษณะ/สภาพพื้นฐานที่จำเป็น เช่น มาตรฐานและการประเมินอย่างจริงจัง ความคาดหวัง/เป้าหมายที่ชัดเจน และมาตรการสนับสนุนครูในรูปแบบที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า การที่โรงเรียนจะมีคุณภาพ จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณ ตลอดจนถึงการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ มีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงาน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงเป้าหมาย และสิ่งที่ควรปฏิบัติ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค นโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3. ปัจจัยด้านผลตอบแทน

ปัจจัยด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ. 2549 : 420)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 5 - 8) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ทำให้พอรู้ได้ว่ามีครูอีกหลายคนที่ต้องเป็นเหยื่อของสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ การหาอาชีพเสริมหรือลาไปพิเศษ จึงเข้ามามีบทบาทครูกับธุรกิจขายตรงนายหน้าค้าที่ดินหรือแม่แต่การขายประกัน ซึ่งก็ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่โดยมองว่าไม่เป็นความประพฤติเยี่ยงครู ปัจจุบันไม่แปลกใจเลยว่า “เมื่อก่อนเราเคยเห็นครูหอบหนังสือเล่มหนาแต่มาวันนี้ครูจะหันมาหอบสินค้าขายตรง”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก : 26) ได้กล่าวว่า การใช้มาตรการเงินโยยายในการให้ค่าตอบแทนที่สูงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพของครูที่จะเข้าสู่อาชีพครูได้อย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกัน ก็พบว่าในระบบโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพมักจะไม่มีมาตรการตามมาตรฐานนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก : 25) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าด้วยการฝึกอบรมครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555 ก : 24) แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ โดยยกตัวอย่างโครงการ Future Learning and Teaching Programme หรือ FLAT เป็นโครงการสนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครูและหมวดวิชาละ 5,000 - 10,000 ปอนด์ ทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูง เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การสร้างกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น โดยมีการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนโครงการในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับสภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ควากแมน (Kwakman, 2003 : 149 - 170) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง
2. การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ทำงาน เป็นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ทำงาน เกิดจากการร่วมมือ ร่วมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้
3. การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 5 - 8) ได้กล่าวถึง ระบบครูของประเทศไทย ในปัจจุบันว่าครูยังขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำ นักวิชาการท้องถิ่นและชุมชน ทำให้ครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครู และสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) คนเรามีความต้องการที่มีสัมพันธ์ภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย (Alderfer, 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา, 2553 : 162)

การมีสัมพันธ์อันดีมีต่อบุคคลภายในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน ในการทำงานที่มีความร่วมแรงที่คืบคลานย่อมต้องเป็น หน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั่นก็คือเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วเป้าหมายขององค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ (สมยศ นาวิกาน, 2549 : 420) อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาคือร้องเรียนของบุคคลในองค์กร การปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะต้องได้รับการแก้ไขทันที หากปล่อยให้ปัญหานั้นได้รับการสะสมไว้มาก ๆ โดยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอาจถึงจุดระเบิดได้ (สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย, 2546 : 210 - 212)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก : 12) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อการเรียนรู้ของครู ช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียน จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้ การทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้นย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันครูยังขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนควรจะทำหน้าที่สอดคล้องและส่งเสริมกับแบบมืออาชีพ โดยมีผู้บริหารคอยส่งเสริม รับผิดชอบ และช่วยแก้ไขปัญหของครูอย่างทันที่

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สุธี พนาร และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553 : 167) กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่กำลังใจ คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย (สมยศ นาวิการ. 2549 : 420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (Alderfer. 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา. 2553 : 162)

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) กล่าวว่า การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่เหมาะสม งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคล มีอิสระในการทำงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากขึ้น ทั้งนี้ การทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจ

ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (Herzberg and et al. 1959. : 113 - 115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 413 - 414)

สตราสส์ และเซย์เลส (Strauss and Sayless. 1960 : 22 - 27) ให้ข้อสรุปว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนแล้วนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก และปรารถนาที่จะแสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขามีอยู่ในชีวิต หากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทายและไม่ให้อิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงานและจะทำให้ก่อปัญหาแก่สังคมในที่สุด เพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

สรุปได้ว่า การได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า ท้าทาย ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด ย่อมมีผลทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อันเป็นโอกาสที่ครูจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ การให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี เพราะครูจะมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม ความรู้ และความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้ครูชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครูในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย ไม่ให้อิสระ จะทำให้ครูขาดความพึงพอใจ ครูก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และทำให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ข : 15 - 16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยจะต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง และจะต้องพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป ทั้งด้านสภาพอนามัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรม จริยธรรม ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรและครู ได้พัฒนาประสบการณ์ ทั้งเป็นคณะ รายบุคคล เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จุดประสงค์ประการแรกของการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือ ระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพในระดับทัดเทียมกัน ระบบงานหรือระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร/โรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ระบบงาน/โรงเรียนนั้นโดยตรง

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) กล่าวว่า การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ชื่องานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้องค์การ ที่สนับสนุน ให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วม ในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกว่าองค์กร ได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ (สมยศ นาวิการ, 2549 : 420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ที่ได้กล่าวว่า คนเรามีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับ สูงสุดของบุคคล ต้องการความประสบความสำเร็จในชีวิต (Alderfer, 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา, 2553 : 162) นอกจากความก้าวหน้าในงานแล้ว จะต้องมีความมั่นคง และปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งใน ด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมี ผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา (Maslow, 1970 : 102 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 150)

สรุปได้ว่า ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบ ความสำเร็จในชีวิต เพราะความเจริญก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัว ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนา ความสามารถของครู ตามศักยภาพ และทำอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาจะต้องมีการพัฒนาทุกด้าน ควบคู่กัน ไป ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพตามที่ได้รับมอบหมาย ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่ครูได้พัฒนาประสบการณ์ เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารควรถือว่าการพัฒนา ตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแล เป็นอย่างดี และตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

7. ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542 : 413 - 414) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน

จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ได้กล่าวว่า ความต้องการ การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ (Maslow, 1970 : 102 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 150)

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) กล่าวว่า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ คนเราต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชยไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในฐานะใดและดำรงตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจใช้รูปการให้สิทธิพิเศษ เช่น จัดที่จอดรถประจำตำแหน่ง ให้สิทธิพักห้องพิเศษ เพื่อแสดงการให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่บุคคล

สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2547 : 15 - 26) กล่าวว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือ ในอาชีพทุกอาชีพล้วนต้องมี 3 กำลังเป็นมาตรฐาน ได้แก่ กำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกาย โดยสูตรสำเร็จของทุกอาชีพต้องมีกำลังใจเป็นสำคัญในการขับเคลื่อน (Drive) กำลังกายและกำลังความคิด เนื่องจากความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากกำลังใจที่เป็นเสมือนแรงบันดาลใจในการทำงานให้แต่ละคนมีเป้าหมายและมีพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้น กำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้คนมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด (กำลังความคิด) กล้าทำ (กำลังกาย) จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จในชีวิตได้

สรุปได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ คนเราต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ที่เหมาะสม ความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากกำลังใจที่เป็นเสมือนแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูแต่ละคนมีเป้าหมายและมีพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค กำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จในชีวิต เพราะการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบ

ของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่จะสื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

บริบทของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เกี่ยวกับการเป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2551 : 4 - 16) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จากแผนพัฒนาตนเองของครู พบว่า ความต้องการของครูและผู้บริหารที่มีต่อการอบรม ต้องการที่จะไปดูงานด้านต่าง ๆ ที่ดี และเป็นตัวอย่างได้ ไม่ต้องการวิทยากรบรรยายในห้อง มีความต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการ สำนักงานเขตพื้นที่จึงได้วางแนวทางการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของเด็กนักเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาอยู่ 5 ด้าน คือ 1) สร้างและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) พัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรม และเทคโนโลยี การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และสามารถดูแลรักษาเทคโนโลยีได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (2553 : 1 - 7) ใช้วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่ด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ฯลฯ ผู้ที่จะมีบทบาทในการช่วยอบรม พัฒนา มีการสร้างระบบการพัฒนาสร้างเครือข่ายที่จะช่วยพัฒนาครู รวมทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงเรื่องการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าด้วยกัน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม และเทคโนโลยี การประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

จากแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่ 1 และ 2 เป็นครูมืออาชีพ โดยมีคุณธรรม นำความรู้ ตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตามตำแหน่งและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพดังต่อไปนี้ คือ 1) บริบทของการทำงาน มีการจัดทำหลักสูตร นวัตกรรม เทคโนโลยี ที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเครือข่าย สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน และส่งผ่านข้อมูลถึงกันทุกระดับ มีการระดมทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา จัดการเรียนรู้โดยมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และตรงกับความต้องการ 2) นโยบายและการบริหาร จะพบว่า สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประสานงานและบูรณาการแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด โดยการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน 3) ผลตอบแทน มีการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย ผลงาน และนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ในทุกระดับ โดยมีแผนงาน/โครงการ และหรือการวิจัย เพื่อส่งเสริมให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยจะบูรณาการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู มีการจัดเวทีกลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) จากผลการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ

5) ลักษณะงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของครูเพื่อให้เชื่อมโยง สอดคล้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแผนพัฒนารายบุคคลตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ความก้าวหน้าในงาน มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะ และยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการฝึกอบรมในด้านหลักสูตร นวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยี พร้อมทั้งวิธีการบำรุงรักษา เพื่อพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7) การยอมรับของสังคม ส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ คุรุดี ครูเก่ง มีคุณธรรม คุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โอโกมากะ (Ogomaka. 1986 : 3536 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

เรย์ (Ray. 1987 : 24 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจภายใน ภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

ควิก (Quicke. 2000 : 299 - 315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกันเพื่อประเมินความคิดของความเป็นครูมืออาชีพในบริบทในขณะนั้น เพื่อแนะนำให้เกิดองค์การเรียนรู้ในสถาบันที่ครูมืออาชีพทำงานอยู่ พบว่า การสร้างแนวความคิดใหม่ของครูมืออาชีพ ต้องเน้นความเป็นประชาธิปไตยร่วมกันบนพื้นฐานของการสื่อสารอย่างสมเหตุผล

ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากระบบราชการ (Bureaucratic) ให้หลวมมากขึ้นในชั้นของอำนาจ การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ความเป็นกันเองระหว่างครูมืออาชีพด้วยกัน ความไวเนื้อเชื่อใจกันในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงานที่มีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และความรับผิดชอบ ครูมืออาชีพจะทำงานกับผู้นำที่มีใจจริงใจให้ความเป็นอิสระ และสามารถให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองได้ในทุกด้าน รวมทั้งสังคม ความเป็นครูมืออาชีพไม่ชอบอำนาจ แต่ชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถ การส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสนับสนุนการทำงานและด้านส่วนตัวเพื่อให้มีศักดิ์ศรี

ลูซิลิโอ (Lucilio. 2004 : 205 - 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบมุมมองระหว่างครูกับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า ครูต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะและการสาคติวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียน ทั้งครูและผู้บริหารมีความเห็นร่วมกันว่าอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพที่ดีคือ เวลา และงบประมาณ

วากเนอร์ (Wagner. 2006 : 126 - 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multivariate Regression Analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูตามการรายงานตนเอง กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต) ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่าวิธีการซึ่งจะมีปฏิริยา/ส่งผลกระทบต่อระหว่าง แรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

งานวิจัยในประเทศ

ชวลิต ปาลเดชพงศ์ (2548 : 94 - 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ

แรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคง ในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านเงินเดือนหรือรายได้

ปราณี จันทรราชย์ (2550 : 210 - 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ภูมิหลังของครู การสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการสร้างความกระจ่างชัดเจนว่า การที่จะทำให้เกิดครูมืออาชีพ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเองเป็นหลัก ที่สำคัญที่สุดคือภูมิหลังของตนเอง ในเรื่องเจตคติต่อวิชาชีพครู คุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ทางวิชาชีพ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ ตามด้วยการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะในการวิจัยและวิธีการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกับก็ต้องอาศัยปัจจัยด้านการสนับสนุนในสถานศึกษาที่เกิดจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูทั้งในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร การนิเทศการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร และคุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา

สารวิน ควรหัตร์ (2552 : 94 - 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ตามลำดับ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 72 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนิเวศแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 3 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 6 คน ครูผู้สอนจำนวน 26 คน รวม 35 คน การรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนิเวศแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควรรยก่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกัน

มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554 : 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ในส่วนของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความสำเร็จ ได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานที่มีอยู่ ในด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร โดยมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนาเพิ่มความสามารถในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ในหน่วยงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับความสนใจ และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

ขวัญชัย ปัจจัยตา (2555 : 60 - 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีการปฏิบัติ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลในการพัฒนา มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร

ที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

เอมอร์ ดวงจันทร์โชติ (2555 : 67 - 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในชุมชน มาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานการแสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานการจัดกิจกรรมการสอน โดยเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการรายงานผลการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้กล่าวถึงความเป็นครูมืออาชีพไว้หลายประการ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวทางเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพควรจะมีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 3) การปฏิบัติตน คือ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในการจะทำให้ครูมีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพตรงตามคุณสมบัติที่ได้กล่าวมานั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบทของการทำงาน เพราะเมื่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน 2) ด้านนโยบายขององค์กร เมื่อมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทาง เข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้ว ก็จะทำให้ทราบถึงแนวทางการทำงาน เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสอดคล้องและส่งเสริม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว 5) ด้านลักษณะงาน เมื่อมีการทำงานที่ตนเองถนัดและสนใจ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี 6) ด้านความก้าวหน้าในงาน

จะส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ พัฒนาทักษะและวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 7) ด้านการยอมรับของสังคม เมื่อมีการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และยอมรับในความ สามารถย่อม ทำให้เกิดพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค กล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เมื่อการปฏิบัติงาน มีแรงกระตุ้น ทั้งจากภายใน และภายนอก จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูมีการพัฒนา ตนเอง พร้อมทั้งใฝ่รู้ มีการปฏิบัติงานด้วยใจที่มุ่งมั่น เกิดประโยชน์กับตนเอง นักเรียน และ สถานศึกษา ทำให้ครูมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ นักเรียนเกิดการพัฒนา สถานศึกษามีคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างยั่งยืน