

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นมาของโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ครูพระสอนศีลธรรม
3. คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน
4. บทบาทหน้าที่การสอน
5. การประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์ผู้สอน
6. การปรับปรุงการเรียนการสอน
7. จริยวัตรของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
8. แนวทางการจัดการเรียนรู้ของพระพุทธศาสนา
9. กลวิธีและอุปบายประกอบการสอนพระพุทธศาสนา
10. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.1 งานวิจัยในประเทศ

11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความเป็นมาของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การศึกษาของไทยในสมัยก่อนนั้นเริ่มต้นที่วัด โดยพ่อแม่จะส่งลูกหลานไปเล่าเรียน เขียน อ่าน ฝึกหัดขีดเขียนเกี่ยวกับพระสงฆ์ที่วัด แต่เมื่อวันเวลาผ่านไปรูปแบบการศึกษาที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป มีสถานศึกษาที่เรียกว่า “โรงเรียน” เข้ามาแทนที่ ทำให้บทบาทของพระสงฆ์ในการเป็นครูลดน้อยถอยลงไปเป็นลำดับ จนในที่สุดวิชาศีลธรรมก็หลุดหายไปจากหลักสูตรการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่าน ๆ มา ยังมีโรงเรียนหลายแห่งที่เห็นความสำคัญของ “ครูพระ” จึงมักจะนิมนต์ไปช่วยสอน และช่วยอบรมบ่มนิสัยของเด็ก ๆ ที่โรงเรียน อาจจะสัปดาห์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง ในขณะที่ฝ่ายพระสงฆ์เองก็พยายามที่จะ “ขอ” เข้าไปสอนในโรงเรียน แม้ว่าจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่างๆ เองก็ตาม กระนั้นก็ยังถูกปฏิเสธจากโรงเรียนหลายแห่งว่าไม่มีชั่วโมงให้สอน

ต่อมาในปี 2542 กรมการศาสนา ซึ่งขณะนั้นยังสังกัดอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ริเริ่มโครงการ “ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ขึ้นมา แต่ด้วยงบประมาณอันจำกัดจึงไม่สามารถ

ดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการใน พ.ศ. 2545 กรมการศาสนาก็ได้โอนเข้าไปสังกัดกระทรวงใหม่ที่ตั้งขึ้นคือกระทรวงวัฒนธรรม เป็นเหตุให้โครงการนี้ต้องสะดุดไป

ในระยะหลัง ๆ มีเสียงสะท้อนมากมายว่าเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันสนใจแต่เรื่องวัตถุ มีการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนั้น จนกลายเป็นโรคขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดหลักธรรมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาระดับชาติที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง แต่ทว่าการนำเด็กทุกคนเข้าวัดเป็นเรื่องยากกว่าการนำพระเข้าสู่โรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ในปี 2546 กรมการศาสนา ซึ่งเปลี่ยนมาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจึงได้จัดทำโครงการ “ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ขึ้นมาอีกครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานศึกษา โดยร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โครงการนี้ได้เริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้จำนวน 10 ล้านบาท เพื่ออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายค่าดำเนินการจัดทำหนังสืออุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนถวายครูพระที่เข้าไปสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคประมาณ 800 รูป

บทบาทหน้าที่ครูพระสอนศีลธรรม

1. บทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์เพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึง บทบาทของสถาบันศาสนา เช่น วัด เพื่อพัฒนาให้ประชาชนทุกระดับเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) สถาบันศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีสิทธิจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (พรชูลี อาชวบูรณ์. 2545 : 75 – 80)

ด้วยบทบาทอันสำคัญที่สถาบันศาสนาต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันกับบทบาทหน้าที่ สถาบันพระพุทธศาสนากำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น สอดคล้องกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ วัดจัดการศึกษาให้แก่ศาสนทายาทและประชาชนทั่วไป ทั้ง 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบ โรงเรียน การศึกษานอกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนี้ภารกิจของคณะสงฆ์ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ศาสนาธรรม

การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ นั้นเป็นภารกิจที่มีอุปการคุณต่อสังคมไทยเป็นอันมาก โดยช่วยเหลือหลอมประชาชนชาวไทยให้ ยึดมั่นในคุณธรรม และดำเนินชีวิตตามวิถีธรรม และจารีตประเพณีไทยเสมอมา แม้จะมีอุปสรรค และปัญหาทั้งในสังคมนอกวัดและสังคมในวัดก็สามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นไปด้วยดี

2. บทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย

2.1 ด้านการปกครองของคณะสงฆ์

2.1.1 สถาบันผลิตพระสังฆาธิการควรกำหนดนโยบาย แผน และมาตรการในการ พัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัด เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 6 ด้าน ของ คณะสงฆ์ รวมทั้งเป็นกัลยาณมิตรของศาสนิกชน สามารถปลุกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชนมี สัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

2.1.2 วัดควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดทำโครงการ และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน โดยดึงศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม พัฒนาสังคมและชุมชนมีภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

2.1.3 มหาเถรสมาคมควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์ เป็นการลดความศรัทธา ของศาสนิกชน

2.1.4 พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยา เพื่อปลูกศรัทธา ให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

2.1.5 ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าด้านสมณศักดิ์ การพัฒนาด้านศักยภาพ และเชิดชู ยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์แก่หมู่คณะสงฆ์

2.2 ด้านการศึกษา

2.2.1 พระสงฆ์ควรศึกษาหลักธรรมพระพุทธศาสนาให้ถ่องแท้ทั้งปริยัติธรรม และปฏิบัติธรรม เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจทั้ง 6 ด้าน ของคณะสงฆ์

2.2.2 พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้รู้เท่าทัน ต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการอบรมพัฒนาจิต การเผยแผ่ศาสนาธรรม แก่ศาสนิกชน เช่น ด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบของสงฆ์ เป็นต้น

2.2.3 ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ควรปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะกับยุคสมัย แต่คงไว้ซึ่งหลักศาสนาธรรม

2.3 ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม

2.3.1 วัดต้องพัฒนาให้เป็นหน่วยปฏิบัติในการเผยแผ่ศาสนาธรรมที่เข้มแข็ง

2.3.2 พระสงฆ์ควรเอาใจใส่ในการศึกษาธรรมะ และเพิ่มศักยภาพในการเผยแผ่ ศักยภาพพระสงฆ์ควรเป็นผู้ให้คำสอนและหลักศาสนาธรรมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยตรง คือ เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่ศาสนิกชน โดยอ้อม คือ การครองตนตามหลักธรรมวินัย ซึ่งจะก่อให้เกิดศรัทธาแก่บุคคลทั่วไป และให้การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการอบรมพัฒนาจิต และหลัก ปรัชญาธรรมทางศาสนาแก่คณาจารย์และวิทยากรผู้ให้การอบรมแก่เยาวชนอีกส่วนหนึ่ง

2.3.4 พระสงฆ์ควรมีบทบาทเชิงรุกในการสั่งสอนเยาวชนด้านศีลธรรม เช่น เป็น วิทยากรอบรมในสถานศึกษาหรือจัด โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ นำศาสนิกชนและเยาวชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการอบรมศาสนาธรรม โดยมีกาวัดเป็นแกนนำ กลุ่มพระสงฆ์ และสื่อมวลชน เป็นต้น หากร่วมมือกันหลายจุดและประสานเครือข่ายเป็นร่างแหทั่วประเทศจะช่วยเหลือคนไทยได้อย่าง คี้อย่าง

2.3.5 พระสงฆ์ควรให้การอบรมแก่ผู้ต้องขังและพนักงานตาม โรงงานที่ไม่มี โอกาสไปฟังเทศน์ที่วัด

2.4 ด้านการศึกษาสงเคราะห์

2.4.1 รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์ที่ชัดเจนต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนงบประมาณ โดยเฉพาะ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนอย่างแท้จริง และเป็นการอบรมต่อเนื่องตั้งแต่วัยเยาว์

2.4.2 วัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชน เพื่อเพิ่มความเข้มแข็ง ของชุมชน เป็นศูนย์กลางประสานวิทยากร ช่วยอบรมประชาชนด้านการอาชีพ ตัวอย่างเช่น หลาย ๆ วัดได้ดำเนินการอยู่หรือจัดห้องสมุดชุมชน และพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสนา ธรรมปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาตามอัธยาศัย

2.5 ด้านการสาธารณูปการ

2.5.1 รัฐมีนโยบายสนับสนุนการสาธารณูปการที่ชัดเจนต่อเนื่อง เช่น สนับสนุน ให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน ด้านการพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.6 ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

วัดควรเป็นศูนย์กลางสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นศูนย์ที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม และสามัคคีธรรมในท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมที่สามารถชี้นำทิศทางการพัฒนาชุมชนในทาง ที่ชอบที่ควรรวมทั้งปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจศาสนาธรรมและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน

3. บทบาทของวัดในการพัฒนาสังคมไทย

3.1 วัดควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควรเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสะอาดเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจได้ และเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัย

3.2 วัดควรเป็นแหล่งการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านศีลธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เป็นแหล่งให้การสงเคราะห์ทางการศึกษา แก่เด็กและเยาวชน เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาที่เกิดจากท้องถิ่นซึ่งสามารถนำมา ถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนอกจากนี้ทุกวันอาทิตย์วัดควรมีบทบาทในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดโรงเรียนสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ อบรมศีลธรรม คุณธรรม

3.3 วัดควรเป็นศูนย์กลางชุมชน เป็นศูนย์กลางสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ท้องถิ่น ควรให้โอกาสวัดดำเนินกิจการต่าง ๆ ของท้องถิ่นเพราะเป็นศูนย์รวมจิตใจและเป็นที่พัก ทางใจสร้างความสามัคคีให้เกิดในชุมชนและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งปลูกจิตสำนึก ให้แก่ประชาชนเข้าใจศาสนาและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้

3.4 วัดควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น เป็นศูนย์กลางรับบริจาคเงิน วัสดุ สิ่งของ และแรงงานในการพัฒนาท้องถิ่นแบบพึ่งตนเอง จัดอบรมและฝึกอาชีพ หรือส่งเสริม กลุ่มอาชีพเพื่อส่งเสริมรายได้แก่สมาชิกครอบครัว

3.5 วัดต้องทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยเฉพาะเรื่อง การเผยแผ่ศาสนาธรรมและการทำนุบำรุงศาสนา

3.6 วัดควรเป็นสถานที่บำบัดต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาต่อประชาชน ครอบครัว สังคม และชุมชน

3.7 ใช้ธรรมะเป็นเครื่องขับเคลื่อนให้สังคมพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง แต่ใน ขณะเดียวกันก็ควรระวังมิให้เป็นเครื่องมือของอุดมการณ์ต่าง ๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี

3.8 วัดในปัจจุบันควรเปลี่ยนบทบาทให้ทันสมัย แต่มีวิถีชีวิตหรือเอกลักษณ์ของ วัดไทยในยุคโบราณ คือ ไม่ควรมีเทคโนโลยีในวิถีชีวิตของคนไทยเท่าที่ควร สังคมขาดความเชื่อ ทางศาสนาอย่างถูกต้อง การไปวัดหรือการนับถือศาสนาพุทธ ไม่ได้อยู่ในจิตใจของคนไทยเสียแล้ว

ไม่เหมือนศาสนาคริสต์ต้องไปในโบสถ์วันอาทิตย์ หรือศาสนาอิสลามต้องมีการละหมาด วัคจึงไม่มีความสำคัญสำหรับคนรุ่นใหม่ ฉะนั้นวัดควรมีการพัฒนา เช่น จัดทำโครงการและกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม เป็นต้น

4. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมไทย

4.1 พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลธรรมและความประพฤติดีงาม เพื่อเรียกความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

4.2 พระสงฆ์ควรเป็นนักเทศน์ที่ดี เพื่อสามารถดึงดูดจิตใจของประชาชนให้ปฏิบัติตามหลักคำสอนได้อย่างถูกต้อง

4.3 พระสงฆ์ควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรมะ เพื่อรู้เท่าทันต่อกระแสโลกอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน

4.4 พระสงฆ์ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาจิตใจของประชาชนมากกว่าที่จะเน้นการพัฒนาวัตถุในวัดหรือมุ่งหารายได้เพียงอย่างเดียว ซึ่งขณะนี้วัดต่าง ๆ ได้เดินหลงทางเข้าสู่ระบบวัตถุนิยม หากวัดดำเนินการเช่นนี้ เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดของประชาชนที่จะเน้นทางด้านจิตใจมากกว่าวัตถุ

4.5 พระสงฆ์ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าเงินหรือวัตถุสิ่งของ แต่หมายถึงด้านคำสอนและหลักธรรมต่าง ๆ

4.6 พระสงฆ์ควรดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่นเดียวกับมูลนิธิกลุ่มแสงเทียน ซึ่งนำเลื่อมใสอย่างไรก็ตามจะต้องแก้ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ การขาดปัจจัย และความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบทให้ได้

4.7 พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการศึกษาธรรมะให้ถึงแก่น แล้วนำสิ่งที่ศึกษามาถ่ายทอดให้กับประชาชน ทำให้คนไม่ตีกลับเป็นคนดี และมีความรับผิดชอบ

4.8 ควรกำหนดให้มีตำแหน่งด้านความรู้และควรแสวงหาพระสงฆ์ที่มีความรู้มาเป็นตัวอย่าง เพื่อให้พระสงฆ์ต้นตัวในการศึกษา หรือมองเห็นความสำคัญในการศึกษาจึงจะนำธรรมะมาเผยแผ่ได้

4.9 พระสงฆ์ต้องมีความรู้สมภูมิสามารถรอบรู้ต่อการพัฒนาทั้งจิตใจและรูปแบบการบริหารมีความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบของสงฆ์ ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาและผลิตบุคลากรของศาสนาให้มีความเป็นผู้นำ

4.10 พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการสั่งสอนเยาวชนด้านศีลธรรมในสถานศึกษาต่าง ๆ ของรัฐบาลและเอกชน

4.11 พระสงฆ์ที่ปฏิบัติคือปฏิบัติชอบสมควรที่จะไปให้การอบรมแก่ผู้ต้องขัง ในเรือนจำต่าง ๆ ทั้งด้านปฏิบัติและปฏิเวธ

4.12 พระสงฆ์ควรมีการรวมตัวหรือทำงานเป็นทีมงานเชิงรุก ซึ่งต้องได้รับสนับสนุนจากเจ้าอาวาสและรัฐบาลในเรื่องงบประมาณ

5. บทบาทพระสงฆ์ในการปฏิรูปการศึกษาในฐานะครูจริยธรรม

5.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 12 เปิดโอกาสให้สถาบันศาสนามีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง ซึ่งรัฐจะสนับสนุนค่าใช้จ่าย จะทำให้เรื่องงบประมาณหมดไปโดยได้รับการสนับสนุนเทียบเท่ากับโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชน มีระบบการศึกษาของศาสนาโดยเฉพาะมีการเทียบโอนหลักสูตร ดังนั้นจึงควรตั้งคณะทำงานดำเนินการร่างกระทรวงในส่วนที่เกี่ยวข้อง จากพระเถรานุเถระที่มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดีเกี่ยวกับพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกบาลี แผนกธรรม และสามัญศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาหรือกรมการศาสนาเป็นฝ่ายเลขานุการ

5.2 ควรรับเร่งดำเนินการร่างกฎกระทรวงตามมาตรา 12 เพื่อกรมศาสนาจะได้เตรียมงบประมาณของปี 2546 โดยมีแผนงาน และโครงการที่ต้องการดำเนินการ เนื่องจากการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี จะมีผลบังคับใช้เต็มรูปแบบ ในวันที่ 11 ตุลาคม 2545 ซึ่งอยู่ในปีงบประมาณ 2546

5.3 ให้มีคณะกรรมการศึกษาศาสนาศึกษา และศาสนาสงเคราะห์ ดูแลรับผิดชอบเรื่องการศึกษาของคณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชน เป็นการเฉพาะ เพื่อให้คำปรึกษาหารือ และดำเนินการด้านหลักสูตร การถ่ายโอนผลการเรียน และการประเมินผล เป็นต้น

คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน

อาจารย์ผู้สอนหรือ “ครู” เป็นคำพูดที่เรามักเรียกกันติดปากมาตั้งแต่วัยเด็ก และเป็นคำที่มีความหมาย บ่งบอกถึงผู้รู้ ผู้มีความหนักแน่น มีความพร้อมที่จะให้ความรัก ความเมตตา ให้การศึกษอบรมส่งเสริมเพิ่มพูน ให้ความรู้แก่เด็กเพื่อจะสร้างเด็กให้เป็นคนที่มีคุณภาพแก่สังคมในอนาคต ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้ส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยจัดให้มีระบบการกำกับ และประสานความร่วมมือกับสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ เพราะนักวิชาการทางการศึกษามีความเห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพ

การสอนของครูอาจารย์นั้นมีความยากยิ่ง ครูหรืออาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่เพียงพอ จะเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ดัง เครสเวล (Creswell et.al., 1990 : 60) ที่กล่าวถึงครูอาจารย์ผู้ขาดประสบการณ์เอาไว้ว่า “ต้องช่วยเหลือให้กำลังใจ เพราะการส่งเสริมคนให้เป็นผู้รู้ที่ง่ายกว่าการส่งเสริมคนให้เป็นผู้สอน คนเรียนจบได้คุณวุฒิบัณฑิตรู้ในเรื่องความเป็นผู้รู้ แต่ไม่รู้ในการสอน ให้คนอื่นรู้ นอกจากจะมีพรสวรรค์ แต่ถึงแม้มีพรสวรรค์ก็ต้องช่วยให้คำแนะนำและส่งเสริม.....” ครูหรืออาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถทางวิชาการ ความถนัดและเจตคติที่ดีให้กับนักเรียนต้องสามารถ ในการวัดและการประเมินผล (วินัย นาราภิรมย์ และคณะ. 2549 : 3)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว คุณภาพของครูหรืออาจารย์ผู้สอนจึงได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ค่อนข้าง หลากหลาย ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพครูตามแนวพระราชดำริ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 3 - 13) ได้รวบรวมพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงพระราชทานไว้ในโอกาสต่าง ๆ และสรุปลักษณะครู ตามแนวพระราชดำริไว้ ดังนี้

1. ครูต้องเน้นที่คุณธรรม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเห็นว่าครูจะต้องมี คุณธรรม ศีลธรรม และวัฒนธรรม และในฐานะที่ต้องออกไปทำหน้าที่ครูของผู้อื่น ครูจำเป็นต้องสร้างสมรรถนะต่าง ๆ ให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น รู้จักวางตัวให้สมกับเป็นผู้มีหน้าที่สั่งสอนและ อบรมเยาวชน ควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้เป็นครูอาจารย์นั้น ไซ้ว่ามีความรู้ ในทางวิชาการและในทางการสอนเท่านั้น แต่จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยา และ วัฒนธรรม รวมทั้งมีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และในฐานะพลเมืองที่ดีของชาติด้วย ครูที่แท้จริง ต้องเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ขยันหมั่นเพียรและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละหนักแน่น ออกกำลังกาย รักษาวินัย สำนวณ ระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้กตัว ปลื้กใจ จากความสะอาดสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจ ให้มันคงแนวแน่ ซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ เมตตา วางใจ เป็นกลางไม่ปล่อยไปตามอำนาจ อกติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งด้านวิชาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล

2. ครูจะต้องประพฤติตัวให้เป็นที่รักเคารพของนักเรียนพระบรมราชาโหวาทที่ พระราชทานแก่คณะครู โรงเรียน ไกลกังวล ในโอกาสที่เข้ารับพระราช-ทานรางวัล เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2521 และเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2524 ความว่า ครูจะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่เชื่อใจของนักเรียน ซื่อแรก ต้องฝึกตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญทั้ง

ในวิชาความรู้และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาที่ปวงได้โดยถูกต้องกระจ่างชัดและครบถ้วน สมบูรณ์ อีกข้อหนึ่ง ต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมีและแสดงความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุภาพอ่อนโยน มีความเข้มแข็ง อดทนและหนักแน่น ให้ปรากฏชัดเจนจน เคยชินเป็นปกติ วิตย เด็ก ๆ จะได้เห็น ได้เข้าใจในคุณค่าของความรู้ ความดีในตัวครูอย่างซาบซึ้ง ประทับใจและ ยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าจะสอนเด็กวัยใด ลักษณะใด ครูผู้สอนจะต้องลงมือประพฤติเป็น ตัวอย่างด้วยตนเองให้ได้เห็นอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ละเลยความประพฤติปฏิบัติที่ตรงการจะทำให้เกิดมี ในตัวเด็กเป็นอันขาด

3. ครูต้องอดทน เสียสละ และมีเมตตาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเล็ง เห็นว่างานของครูเป็นงานที่ยาก ต้องใช้ความอดทนเสียสละมาก ต้องให้ความเมตตาแก่ศิษย์ ดัง พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่คณะ ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513 ความว่า งาน ของครูนั้นเป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนเสียสละมาก ยิ่งในปัจจุบันยิ่งยากขึ้นทุกที เพราะ เกิดมีความคิดใหม่อยู่เสมอ เช่นว่า เด็กต้องมีความคิดริเริ่มมาก แต่ความคิดริเริ่มซึ่งเป็นสิ่งที่คนนั้น โดยมากไปแปลเป็นว่าจะต้องมีความคิดต่างครู ความคิดอันนี้เป็นความคิดที่รู้สึกว่าจะไม่ค่อยดีนัก แต่เราก็ต้องยอมรับว่ามี เพื่อแก้ปัญหาที่มีไว้ว่าครูจะต้องทำตัวไม่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับการดูแล ตรงข้ามครูต้องเสียสละ ต้องทำงานหนักและทำด้วยความเฉลียวฉลาดขึ้น ปัญหาเรื่องการกระด้าง กระเดื่องของฝ่ายลูกศิษย์นั้น มีทางแก้ข้อยกเดียว คือ ความโอบอ้อมอารี และความอดทนของครู จะไปด่าว่าเด็กเป็นผู้ร้าย เป็นคนไม่ดีก็ไม่สมควรนัก ความจริงผู้ใหญ่เฉพาะครูก็มีหน้าที่ที่จะให้ ความเมตตา และเมื่อลูกศิษย์ทำอะไรไม่ดีก็ต้องอดทนและสั่งสอนแม้จะถูกด่า ถ้าทำเช่นนี้ในที่สุด ผู้ที่เป็นลูกศิษย์ก็จะเห็นความดีและความดีนี้ก็จะจะเป็นสิ่งที่ช่วยบ้านเมืองให้รอดพ้นอันตรายไปได้

4. ครูไม่ควรมุ่งยศศักดิ์ ความร่ำรวย และผลตอบแทนทางวัตถุพระราชดำรัสที่ พระราชทานแก่ครูอาวุโสใน โอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ณ ศาลา คูสติดาถัย เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2516 และ พ.ศ. 2521 ความว่า งานของครูนั้นเป็นงานพิเศษที่จะ หวังผลตอบแทนเหมือนงานอื่น ๆ ได้โดยยาก ผลตอบแทนที่สำคัญย่อมเป็นผลทางใจ ได้แก่ ความปีติชุ่มชื่นใจ ที่ได้ฝึกสอนคนให้มีความเจริญประการหนึ่ง กับได้ผูกพันจิตใจคนเป็นพัน เป็นหมื่นไว้ได้อย่างแน่นแฟ้นอีกประการหนึ่ง ผลตอบแทนเช่นนี้เมื่อมองดูให้ลึกซึ้งแล้วย่อมจะ เห็นว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและประเสริฐกว่ายศศักดิ์อำนาจ และผลประโยชน์ทางวัตถุอื่น ๆ อีก มากมายนัก ซึ่ง ผู้เป็นครูแท้ก็พึงพอใจและภูมิใจอยู่แล้วดูเหมือนจะภูมิใจยิ่งกว่าข้าวของเงินทอง ยศศักดิ์เสียอีก เพราะถ้ามองให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่าความจริงอย่างนั้นเพราะความมุ่งมั่นและความ ยิ่งใหญ่ไม่อาจบันดาลหรือซื้อหาความผูกพันทางจิตใจอันแท้จริงจากผู้ใด ได้แต่ความเป็นครูนั้น ผูกพันใจคนไว้ได้โดยอัตโนมัติ ไม่ต้องซื้อหาหรือใช้อำนาจราชศักดิ์ข่มขู่เอา ขึ้นชื่อว่าครูกับศิษย์

แล้วที่จะล้มกันได้นั้นยากนัก ผู้ที่ไม่รู้จักเอื้อเฟื้อใคร ดูเหมือนมีแต่คนที่กำลัง ล้มตัว มัวเมาในลาภยศอย่างใดอย่างหนึ่ง ครูจึงไม่มีเหตุอันใดที่จะต้องแสวงหาความพอใจในประโยชน์อื่นทางวัตถุจนเกินจำเป็น เพราะถ้าหากหันไปหาประโยชน์ทางวัตถุกันแล้วก็จะทำหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่ ลองคิดดูว่า ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะห่วง หันไปห่วงอำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงสิทธิและห่วงรายได้กันมาก ๆ เข้าแล้วจะเอาจิตใจที่ไหนมาห่วงความรู้ ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่งเหล่านั้นก็จะค่อย ๆ บั่นทอนทำลายความเป็นครูไปจนหมดสิ้นจะไม่มีอะไรเหลือไว้พอที่ตัวเองจะภาคภูมิใจหรือผูกใจใครไว้ได้ ความเป็นครูจะไม่มีค่าเหลืออยู่ให้เป็นที่เคารพบูชาอีกต่อไป ผู้เป็นครูอย่างแท้จริง นับว่าเป็นบุคคลพิเศษต้องแผ่เมตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุภาพความเจริญของผู้ที่อยู่ตลอดชีวิต ที่กล่าวดังนั้น ประการหนึ่งเพราะครูจำเป็นต้องมีความรักความสงสารศิษย์ เป็นพื้นฐานจิตใจอยู่อย่างหนักแน่น จึงจะสามารถทนลำบาก ทนตรากตรำกายใจอบรมสั่งสอน และแม้ศิษย์จะเบียดเบียนให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่งจะต้องยอมสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันดีอยู่แล้วว่าไม่ใช่ทางที่จะแสวงหาความร่ำรวยยศศักดิ์ หรืออำนาจ ความเป็นใหญ่แต่ประการหนึ่งประการใดให้แก่ตนได้เลย

5. ครูต้องยึดมั่นในคุณความดี พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเห็นว่าครูจะต้องยึดมั่นในคุณความดี ดังปรากฏใน พระราชดำรัสที่พระราชทานแก่ครูอาวุโส ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ดังนี้ ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวม ระวังความประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น เป็นผู้ ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความดี ทั้งตั้งใจ และเต็มใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น โดยบริสุทธิ์ จะประกอบกิจการใด ก็จะทำให้กิจการนั้นดำเนินไปโดยสะดวกราบรื่นและสำเร็จ ประโยชน์ที่ มุ่งหมายได้โดยสมบูรณ์ ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัวนอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบรรลุถึงความดีความเจริญไปด้วย จึงกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการทำหน้าที่ครูก็คือการสร้างบารมีที่แท้ นั่นเอง และการบำเพ็ญบารมีหรือเพิ่มพูนความดีนั้น ย่อมบำรุงจิตใจให้เจริญมั่นคงขึ้นและขัดเกลาให้ประณีตสะอาดหมดจด จึงพูดได้เต็มปากว่าครูมีผลงานการสร้างสรรค้อย่างสูง พร้อมทั้งมีเมตตา กรุณาต่อคนทั้งหลายอย่างกว้างขวาง ไม่มีประมาณ เป็นเหตุให้คนไทยเคารพยกย่องครูอย่างยิ่ง ถือเป็นบุพการีที่แท้จริงเป็นที่สองรองบิดามารดาเท่านั้น

2. คุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

คุรุสภาเป็นองค์กรที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 12 ประการ ดังนี้ (สุวัทนา เอี่ยมอรพรรณ, 2546 : บก.แกลง)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ คำอธิบาย : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน
2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คำอธิบาย : ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ คำอธิบาย : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่าง เป็นระบบ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง คำอธิบาย : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ คำอธิบาย : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คำอธิบาย : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หมายถึง การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ คำอธิบาย : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียน การสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

7.1 ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

7.2 เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

7.3 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

7.4 ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน คำอธิบาย : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก ความประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ คำอธิบาย : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน คำอธิบาย : ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา คำอธิบาย : แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ คำอธิบาย : สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหา

หรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียน มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้อง มองมุมมองต่าง ๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการ พัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา ไม่ได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถ มองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่จะนำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. คุณภาพของครูตามเกณฑ์จรรยาบรรณครูของคุรุสภา

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงได้กำหนดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 9 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540 : 80-83)

1. รักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการ ศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้ง กาย วาจา และใจ
4. ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. พัฒนาคณะทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ช่วยเหลือเกื้อกูลครูด้วยกันและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

ไทย

บทบาทหน้าที่การสอน

หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งที่จะยกมาตรฐาน การศึกษาของชาติและพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหวังจะให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้กับเด็ก เยาวชนและคนในสังคมไทย โดยมีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดหลัก ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (วินัย นาราภิรมย์. 2549 : 15) หัวใจสำคัญประการหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูป การศึกษา คือ การปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ การเรียนรู้ที่ต้องส่งเสริมให้ระบบการเรียนรู้ นั้นเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งให้ผู้เรียนคิดเป็น วิเคราะห์เป็น และ สร้างองค์ความรู้ได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพแห่งตน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ “เก่ง ดี มีสุข” กล่าวคือ มีความสามารถทางความคิด มีความ สามารถในการแสวงหา และสร้างความรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านกระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนให้ ผู้เรียน ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ ค้นพบคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้ดูแลและให้คำแนะนำ มีการส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ที่มีความหมาย สนองความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากปัญหาจริง ประสบการณ์จริง และมีการฝึกหัดให้ผู้เรียนรู้จักคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรองด้วยตนเอง เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง และการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ. 2539 : 10)

ไพฑูริย์ สตินารัตน์ (2544 : 9) ได้เสนอแนวคิดว่าครูต้องปรับบทบาทและพฤติกรรม การสอนของตนใหม่หลายประการเพื่อทำหน้าที่ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ใหม่ ๆ มองเห็นและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก และสังคมไทยที่กระทบและเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน
2. มีความคิดวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) ที่จะมองเห็นปัญหาที่มาและผลของ สังคมและการศึกษาที่ซับซ้อนในโลกยุคใหม่อย่างมีแนวทางแก้ไขและทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับชุมชน
3. มีความคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนางานของตนเองอยู่ตลอดเวลา และ อย่างมีนวัตกรรมเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่คืบงาม มาสู่สังคมและการศึกษาได้
4. รู้จัก และเข้าใจธรรมชาติของเด็กในวงกว้าง รู้จักเด็กที่หลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อ เพื่อที่จะจัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้เรียนเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล เพื่อก่อให้ เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนให้ได้

5. มีเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ตามแนวทาง พระราชบัญญัติ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาทักษะการคิด การจัดการ การแก้ปัญหา การประยุกต์ใช้ การเรียนจากสภาพจริง และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

6. มีทักษะใหม่ ๆ ในการพัฒนาสาระของการศึกษาการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละพื้นที่รวมถึงการสรรหาพัฒนาและร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมภูมิปัญญาไทย

7. มีความรู้และความสามารถพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อร่วมมือกับผู้บริหารและคณาจารย์ในการบริหารตามแนวทางใหม่ที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 18-22) ได้เสนอแนวทางการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ตามสภาพที่แท้จริง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตร เป็นการศึกษาสาระสำคัญของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เวลาเรียน แนวทางดำเนินการ การวัดและประเมินผล จุดประสงค์ และคำอธิบายรายวิชา ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงและสอดคล้องกับหลักสูตร

2. การกำหนดคุณภาพผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เป็นการกำหนดสภาพความสำเร็จที่คาดหวังซึ่งแสดงถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนเมื่อจบการเรียนรู้หลักสูตรในแต่ละระดับชั้น ซึ่งอาจกำหนดเป็นรายวิชาโดยสังเคราะห์จากจุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ รายวิชา คำอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาในหลักสูตร และจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณภาพการเรียนรู้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลครูผู้สอน จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามคุณภาพผลการเรียนรู้ โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ตลอดจนเกณฑ์คุณภาพ เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบและประเมินว่าผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถได้ตามคุณภาพผลการเรียนรู้ที่คาดไว้หรือไม่ ระดับใด

3. การจัดทำกำหนดการสอน การจัดทำกำหนดการสอนเป็นการกำหนดเค้าโครง การสอนหรือวางแผนการสอนอย่างกว้าง ๆ แสดงให้เห็นถึงกรอบความคิดสำคัญที่เป็นผลมาจากการวิเคราะห์หลักสูตร ตลอดจนบ่งบอกถึงความแตกต่างของหลักสูตร โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นจุดประสงค์และเนื้อหาของแต่ละระดับชั้น กำหนดการสอนที่ดีควรได้มาจากการจัดทำร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครูผู้สอน ศิษยานุเทศ์ นักพัฒนาหลักสูตร นักวัดผล นักจิตวิทยา เป็นต้น โดยจะร่วมกันในการกำหนดขอบเขต และจุดเน้นที่สำคัญของเนื้อหาวิชา รวมถึงการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร และหลักการจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริง ตลอดจน

บริบททางสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ทั้งนี้เพื่อกำหนดคาบเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ส่วนการกำหนดคาบเวลาโดยทั่วไปพิจารณาจากจุดประสงค์เนื้อหาและกิจกรรมด้านการจัดแบ่งเนื้อหา ควรพิจารณาจากความยากง่าย ความต่อเนื่องของเนื้อหา พัฒนาการและระดับความสามารถของผู้เรียน จุดเน้นและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จากนั้นจะต้องนำเนื้อหานั้นมาจัดลำดับความสำคัญตามจุดเน้นที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน บริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อม แล้วจึงกำหนดคาบเวลาที่เหมาะสมตามสัดส่วนความสำคัญ

4. การจัดทำแผนการสอน เป็นการวางแผนการจัดการเรียนการสอนขั้นสุดท้าย โดยนำกำหนดการสอนที่จัดทำขึ้นมาขยายรายละเอียดให้เกิดความชัดเจนและสะดวก ในการสอน องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การจัดและประเมินผล และอาจมีภาคผนวก ซึ่งเป็นรายละเอียดประกอบองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งจะทำให้แผนการสอนมีความชัดเจนขึ้น นอกจากนี้แผนการสอนที่เน้นสภาพที่แท้จริงจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

บทบาทและพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อรองรับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามแนวคิดที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ควรมีดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2543 : 135)

1. บทบาทของครูเมื่อพิจารณาจากกระบวนการจัดการ พบว่า ครูต้องมีบทบาทสำคัญในด้านหลัก คือ ครูในฐานะผู้จัดการการเรียนรู้, ครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกและครูในฐานะตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ครูในฐานะผู้จัดการในการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (The teacher as a Manager of Learning Environment) ได้แก่ การที่ครูจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และวางแผน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพบจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนี้ครูยังต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีรูปแบบ และขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1.1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

1.1.2 ประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนก่อนเข้าสู่การเรียนการสอน

1.1.3 ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตามที่กำหนด

1.1.4 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ครูในฐานะของผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาของแต่ละบุคคล (The teacher as a Facilitator of Individual Development) ได้แก่ การที่ครูได้ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ตามที่เขาต้องการโดย

1.2.1 ครูต้องรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและปรับวิธีการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ซึ่งจำเป็นที่ครูต้องใช้ประสบการณ์และทักษะความเชี่ยวชาญในการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการของเขา

1.2.2 ครูต้องสามารถสังเกต ประเมิน และจัด โปรแกรมการเรียนให้ตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันตามพฤติกรรมการเรียนรู้และความสามารถของแต่ละคน

1.2.3 ครูต้องพัฒนาทักษะที่เหมาะสมต่อการบูรณาการผู้เรียนที่มีบุคลิกภาพพิเศษในการเรียนรู้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ตามปกติ

1.2.4 ครูต้องเรียนรู้ที่จะกระตุ้นให้นักเรียนแต่ละคนได้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของเขา

1.2.5 ครูต้องอดทนกับผู้เรียนที่ไม่ฉลาดเฉลียวและไม่สามารถทำอะไร ๆ ได้ เหมือนกับผู้เรียนคนอื่น ๆ

1.2.6 ครูต้องทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ หรือที่ปรึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการพิเศษหรือที่แตกต่างกันไปของผู้เรียนทุกคนได้

1.3 ครูในฐานะตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์ (The Teacher as a Mediator of Human Relations) ได้แก่ การที่ครูได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในระหว่างครูกับผู้เรียน ระหว่างผู้เรียนแต่ละคนและระหว่างกลุ่มผู้เรียน ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1.3.1 ครูต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก

1.3.2 ครูต้องเป็นผู้มีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

1.3.3 ครูต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระตุ้นให้เกิดการสร้างพฤติกรรมทางสังคมที่ดีในหมู่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนปฏิบัติกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง หรือลดความขัดแย้งทั้งในระดับผู้เรียนแต่ละคนและระหว่างกลุ่มผู้เรียน

1.3.4 ครูต้องเป็นผู้ชี้แนะ นำเสนอหรือสร้างค่านิยมที่ถูกต้อง ดีงาม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน

1.3.5 ครูยังต้องพัฒนาแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อจุดมุ่งหมายในการสอนของครู

1.3.6 ครูต้องสร้างสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความอบอุ่น การยอมรับนับถือ โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ และการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน สร้างระบบการสื่อสารกับนักเรียน ได้ชัดเจนและมีความสม่ำเสมอ และสร้างระบบการควบคุมดูแลที่เป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย

2. บทบาทของครูเมื่อพิจารณาจากกระบวนการสอน

บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เมื่อพิจารณากระบวนการสอน พิจารณาได้ดังนี้

2.1 การเตรียมการสอน

2.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่จะสอนให้เข้าใจ

2.1.2 ศึกษาหาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย

2.1.3 วางแผนการสอน

1) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

2) วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด

3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามหลัก

ซิปปา (Sippa) หรืออื่น ๆ

4) กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

2.1.4 จัดเตรียม

1) สื่อวัสดุการเรียนการสอน ให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน

2) เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

3) ติดต่อแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล สถานที่ หรือ วัสดุทัศน

วัสดุต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4) เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้

5) ห้องเรียนหรือสถานที่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาจจำเป็นต้องจัด โต๊ะ เก้าอี้ในลักษณะใหม่

2.2 การสอน

2.2.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

2.2.2 กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

2.2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยน

ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสถานที่จริง

1) ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

- 2) อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่
- 4) สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการ การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเหตุการณ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม
- 5) ให้คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น
- 6) บันทึกปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น
- 7) ให้การเสริมแรงผู้เรียนตามความเหมาะสม
- 8) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียน และอาจให้ข้อมูลเนื้อหาความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม
- 9) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการ การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

2.3 การประเมินผล

2.3.1 เก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียน

2.3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

การประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์ผู้สอน

ราชบัณฑิตสถาน (2546 : 664) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การพิจารณา และวัดคุณค่าของกิจการใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ

ไทเลอร์ ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึงการเปรียบเทียบพฤติกรรมเฉพาะอย่างกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่วางไว้

การประเมินผลจึงเป็นการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใด ๆ โดยการหาข้อมูลหรือวิธีการ ที่มีระบบมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การประเมินคุณภาพอาจารย์ผู้สอนจึงเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผลที่จะได้รับจากการประเมินผลการสอน

ชนพร นาคอำไพ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินการสอนของอาจารย์ โดยผู้สอนและนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอน จำนวน 123 คน นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต และระดับบัณฑิตศึกษาในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2530 โดยอาจารย์แต่ละคน จะได้รับการ

ประเมินคนละ 2 วิชา และใช้นิสิตเป็นผู้ประเมินการสอนชนิดมาตรฐานค่า 5 สเกล ที่ผู้วิจัย คัดแปลงจากแบบประเมินของหน่วยพัฒนาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิควิธีสอนและความสามารถทางวิชาการ ด้านการประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน โดยอาจารย์ประเมินตนเองแตกต่างจากนิสิต ประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ของคะแนนการประเมินระหว่าง อาจารย์ประเมินตนเองและนิสิตประเมินใน 2 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ กับด้านการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีคะแนนผลการประเมินสัมพันธ์กันทุกด้านระหว่าง 2 รายวิชาในแต่ละกลุ่ม ผู้ประเมิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วลัยรัตน์ ว่องนัยรัตน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพ การสอนตามการประเมินของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ที่สอน วิชาในระดับปริญญาตรี ยกเว้นรายวิชาในหลักสูตรพื้นฐานที่เปิดสอนในภาคต้น ปีการศึกษา 2528 จำนวน 300 วิชา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้นักศึกษาประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ในแบบประเมินที่สร้างขึ้นมีข้อกระทง 75 ข้อ ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนที่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉลี่ยเห็นด้วย ค่อนข้างมาก ว่าเป็นพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มี 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความมั่นใจและความเชี่ยวชาญ และอาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชานั้น ส่วนตัวประกอบของประสิทธิภาพการสอนตามการประเมินของนักศึกษามหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์มี 7 ตัวประกอบ คือ ทักษะในการสื่อความหมาย และการสอน การกำกับ และประเมิน ผลการสอน ทักษะคิดของอาจารย์ต่อนักศึกษา ความรู้ความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ ความสามารถของอาจารย์ในการกระตุ้นนักศึกษาให้ใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น การจัด คำเนินการสอน และการใช้วัสดุอุปกรณ์และวิธีการสอน

โอภาส เกตุเดชา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ใน 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติตนและเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความคิดเห็นของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ซึ่งได้มาโดยวิธีการ สุ่มแบบ แบ่งชั้น จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

4 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลัง เป็นคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้เรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และ พฤติกรรมการปฏิบัติตน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้งพฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จินตนา เทียมทิพร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในโครงการสมทบระหว่างวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ กับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีในโครงการสมทบ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ในข้อคำถาม 6 ด้าน คือ การวางแผน และการเตรียมการสอน บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาวิชา การใช้กลวิธี ทักษะการสอนและสื่อและอุปกรณ์การสอน การจัดชั้นเรียน และการสร้างบรรยากาศในการเรียน การประเมินผล ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ทุกรายการอยู่ในระดับมากอันดับ 1 ด้านความรู้ความสามารถทางเนื้อหาวิชา ลำดับ 2 ด้านบุคลิกภาพ ลำดับ 3 ด้านการวางแผน และการเตรียมสอนมีผลการเปรียบเทียบประเมินประสิทธิภาพการสอนระหว่างโปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาพลศึกษาและนิเทศศาสตร์สื่อสารการกีฬา ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบระหว่างหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาเนื้อหา กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2545 : 78) กล่าวว่า การประเมินการสอนมีประโยชน์โดยตรงต่อผู้สอน ข้อมูลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อผู้สอนว่าผลการสอนของตนเองเป็นอย่างไร ได้ผลหรือไม่ มีผลดี ผลเสียมากน้อยเพียงไร เพื่อจะได้ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีคุณค่าอย่างมากต่อผู้สอนที่มีจิตสำนึกของคุณภาพและประสิทธิภาพพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า และประเมินผลการสอนควรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการสอน เมื่อประเมินได้ผลมาแล้วต้องมีกระบวนการเพื่อปรับปรุงและสนับสนุนความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองของอาจารย์ด้วย แต่ความสำคัญเหล่านี้ควรจะอยู่ที่ตัวผู้สอนเองเป็นหลักสำคัญ ผู้สอนเองควรได้พิจารณาว่าการประเมินผลการสอนนั้นจะมีค่ามีความหมายกับตนเอง มีประโยชน์กับตนเอง โดยเฉพาะ เพราะว่าการสอนเป็นสิ่งที่ปรับปรุงได้แก้ไขได้ ถ้าผู้สอนเข้าใจปัญหา มองเห็นความสำคัญและตั้งใจที่จะปรับปรุงการประเมินผลการสอนก็จะช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

ไพศาล วงศาโรจน์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพในโครงการสมทบทางวิชาการกับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ ในโครงการสมทบกับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ใน 5 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาวิชาด้านเทคนิควิธีการสอน และความสามารถทางวิชาการและด้านการวัดและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในโครงการสมทบกับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยจำนวน 270 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นราย คุณลักษณะจากการประเมินของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาประเมินการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านคือด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ($\bar{X}=4.05$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.02$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.02$) ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ ($\bar{X}=3.99$) และด้านการวัด และประเมินผล ($\bar{X}=3.97$) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของคะแนนผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์จำแนกตามสภาพ พบว่า เพศ หลักสูตร ชั้นปี กลุ่มอายุและอาชีพ ผู้ปกครอง มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้ง 5 ด้านของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาด้านเทคนิควิธีการสอน และความสามารถทางวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผล และยังพบว่านักศึกษาที่นับถือศาสนาต่างกัน มีคะแนนผลการประเมิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผล แต่มีนักศึกษาที่นับถือศาสนาพุทธกับอิสลาม มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 1 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($F=3.35$)

การปรับปรุงการเรียนการสอน

พระโชคชัย กิตติวาทธน (2550 : 40-44) ได้เขียนบทความไว้ว่า คุณครูเคนอราห์ วาลดรอน (Waldron : 2006) นำพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เธอชื่นชมสมัยเมื่อเรียนมัธยมปลายมาใช้ในการสอนของเธอ กระบวนการสอนที่เธอชอบ คือ

1. ครูใช้เวลาเธอเพียงพอ เมื่อเธอทำโครงการที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ ครูสอบข้อใช้เวลานั้นหลายครั้งเพื่อเก็บคะแนนสะสม ข้อคำถามมักตรงประเด็น ตามหลักการทฤษฎี และเหตุการณ์สำคัญ

2. ครูยกย่องชมเชยพฤติกรรมนักเรียนที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และไม่ยอมรับพฤติกรรมไม่ถูกต้อง แต่ครูมองว่าพฤติกรรมที่มีปัญหาคือ โอกาสในการแก้ไขให้ถูกต้อง

3. ครูจัดที่นั่งตามรายชื่อนักเรียน และเปลี่ยนที่นั่งบ่อย ทำให้ความสนุกสนานในการหาที่นั่งของตนเอง และไม่ต้องทนนั่งใกล้กับคนที่ไม่ถูกชะตาเป็นเวลานานวัน

จริยวัตรของครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา

ข้อควรปฏิบัติของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจากการที่กรมการศาสนาได้ดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาทั่วประเทศที่ผ่านมาพบว่า ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อครูพระที่เข้าไปสอนในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องการให้พระได้อบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี ดังนั้น กรมการศาสนาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะส่งเสริมให้พระที่เข้าไปสอนในสถานศึกษากับนักเรียน นักศึกษาทุกระดับชั้น ได้ทราบถึงข้อควรปฏิบัติ เพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามสมควรแก่สมณวิสัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อควรปฏิบัติของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา

ข้อที่	จริยวัตรของครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา
1	การนุ่งห่ม ต้องเป็นปริมณฑล มีความเรียบร้อยตามพระวินัย
2	การนั่ง จะนั่งในวัดก็ตาม ในบ้านก็ตาม ควรพยายามนั่งให้ตัวตรงเข้าไว้งดงามดี
3	อย่าสะพายกล้องถ่ายรูปหรือถ่ายรูปในที่สาธารณะ
4	ไม่ควรยื่นฉันทอาหาร หรือยื่นดื่ม น้ำ ควรนั่งลงก่อนแล้วจึงฉันทหรือดื่ม
5	เวลาฉันทอาหารควรห่มผ้าและนั่งฉันทให้เรียบร้อย
6	อย่าเอาผ้าอาบ-อังสะ-จีวรคล้องคอหรือพาดไหล่เดินไปมา หรือ ปล่อยชายลงข้างหน้า ข้างหลังก็ไม่สมควร
7	อย่าเอาผ้าอาบพันเอว
8	การเดินคุยหัวร่อต่อกระซิก แยมสำรวจขณะเดินทางไปตามถนน ไม่งามในสายตาประชาชน ควรสำรวม ระมัดระวังให้มากที่สุด รวมทั้งเครื่องนุ่งห่มด้วย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	จริยวัตรของครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา
9	การใช้โทรศัพท์มือถือ ควรระมัดระวังในการใช้ให้เหมาะสมสำหรับในห้องประชุม หรือในเวลาทำการสอน ควรปิดทุกครั้ง
10	ควรสำรวจกิริยาวาจาให้เหมาะสมตามสมณะสาธูป
11	การสูบบุหรี่ เป็นสิ่งที่ควรระมัดระวัง เพราะปัจจุบันการสูบบุหรี่เป็นสิ่งที่สังคมรังเกียจ
12	การขับร้องเพลง เป็นสิ่งที่ไม่ควรเพราะผิดพระวินัยบัญญัติ หากจะให้เพลง ประกอบการสอนก็ให้ใช้เทป วีซีดี ซีดีแทนการร้องมาเปิดแทน

ที่มา : มรรยาทอันควรของพระสงฆ์ พระนิพนธ์ของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราช (วาสนมหาเถร) วัดราชบพิธมหาสำราญ

แนวทางการจัดการเรียนรู้พระพุทธศาสนา

พระราชวรมณี (ประยูร ธรรมจิตโต) (2541 : 105-109) ได้ทำการวิจัยไว้ว่า การออกแบบ การเรียนรู้เป็นการจัดการเรียนรู้ เชื่อมโยง เป็นอรรถสัมพันธ์บูรณาการให้เกิดความคิดรวบยอดหลัก คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนลงมือ เรียนรู้ด้วยสมาธิและการพิจารณาตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) ในสาระการเรียนรู้ที่กำหนด ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ด้วยการบริหารจัดการ และ เจริญปัญญา ฝึกฝนให้เกิดสติ สมาธิ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้สาระหรือ วิชาอื่นด้วย

การสอนของพระพุทธเจ้า แต่ละครั้งจะดำเนิน ไปจนถึงผลสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะที่เรียก ได้ว่าเป็นลีลาการสอน 4 อย่างดังนี้

1. สันทติสนา อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้ง เหมือนงูมีมือไปดูให้เห็นกับตา
2. สมทปนา ชักงูให้เห็นจริง ชวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติ
3. สมุตเตชนา เร้าใจให้แก่วกกล้า บังเกิดกำลังใจ ปลุกให้มีอุตสาหะแข็งขัน มั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ ไม่หวั่นและย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก
4. สัมปหังสนา ขโลมใจให้เข้มขึ้น ร่าเริง เบิกบาน พึงไม่เบื่อและเปี่ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะพึงได้รับจากการปฏิบัติอาจผูกเป็นคำสั้น ๆ ได้ว่า แจ่มแจ้ง งูใจ กล้าหาญ ร่าเริง หรือชี้ชัด เจริญธรรมฝึกคิด เบิกบาน (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต : 2513 : 109)

ในการจัดการเรียนรู้พระพุทธศาสนาตามพุทธวิธีนั้นบทบาทของครูสำคัญมาก บทบาทของครูอยู่ที่ การแนะนำวิธีการ ถ้าผู้เรียนสามารถทำเองได้ก็ให้ทำเอง บทบาทของครูอยู่ที่การแนะนำ ครูที่ดี ต้องมีทั้งวิชา และจรรยา (วิชาจรณสมปนฺโน) วิชา คือความรู้ดี จรรยา คือ ความประพฤติดี บทบาทสำคัญของครูมีสามคำคือ แนะนำให้ทำ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น ดังพุทธพจน์ที่ว่า ตุมฺเหหิ กิจฺจํ อาตปฺปํ อุกฺขตาโร ตถาคตา การลงมือปฏิบัติเป็นหน้าที่ของท่านทั้งหลาย พระตถาคตเป็นผู้บอกวิธีการความศรัทธาเป็นรุ่งอรุณแห่งการศึกษา เมื่อจิตอ่อนโยน มีศรัทธารวมที่จะพัฒนาไปตามลำดับ 7 ขั้น ดังนี้

1. มีศรัทธาเข้าไปหาครู
2. ศึกษาคำสอนของท่าน
3. จดจำเรื่องที่ศึกษา
4. พิจารณาความหมายของคำที่จดจำมานั้น
5. เกิดความเข้าใจเพราะเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ
6. เกิดฉันทะ คือ ความพอใจ การศึกษาต้องสร้างฉันทะนี้ให้ได้
7. อุตสาหะ คือ รับผิดชอบปฏิบัติ

ลำดับขั้นทั้ง 7 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต อาจลดขั้นลงเหลือสามขั้นใหญ่ ดังนี้
ขั้นแรก รับฟังและจดจำข้อมูลที่ได้จากผู้อื่น (ลำดับที่ 1 - 3)

ขั้นที่สอง คือการที่เราปฏิบัติกิจต่อข้อมูลนั้น (ลำดับที่ 4 - 5) นั่นคือพิจารณาอย่าง ถี่ถ้วน การที่เราคิด คือ เราเป็นฝ่ายกระทำต่อข้อมูลนั้น โดยจับพลิกคว่ำพลิกหงายมีปฏิกิริยา (Reaction) คือกระทำต่อข้อมูลที่ได้รับ

ขั้นที่สาม คือเกิดเจตคติต่อเรื่องนั้นว่าดีหรือเลว ถ้าเห็นว่าดีก็มีฉันทะคือพอใจที่จะทำตามและอุตสาหพยายาม จนเกิดทักษะ (ลำดับที่ 6 - 7)

กลวิธีและอุปายประกอบการสอนพระพุทธศาสนา

กลวิธีและอุปายประกอบการสอนของพระพุทธศาสนา มีดังต่อไปนี้

1. การยกอุทาหรณ์ และการเล่านิทานประกอบ

การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย และการเล่านิทานประกอบการสอนช่วยให้ เข้าใจความได้ง่ายและชัดเจน ช่วยให้จำได้แม่นยำ เห็นจริง และเกิดความเพลิดเพลิน ทำให้การเรียนการสอนมีอรรถรสยิ่งขึ้น เช่น เมื่อจะอธิบายให้เห็นว่า คนมีความปรารถนาคืออยากช่วยทำ ประโยชน์ แต่หากขาดปัญญาอาจกลับทำลายประโยชน์เสียก็ได้ ก็เล่านิทานชาดกเรื่องลิงเฝ้าสวน

หรือ คนขายเหล้า เป็นต้น พระพุทธเจ้าทรงใช้อุทาหรณ์และนิทานประกอบการสอนมากมาย เพียงใด จะเห็นได้จากการที่ในคัมภีร์ต่าง ๆ มีอุทาหรณ์และนิทานปรากฏอยู่ทั่วไป เฉพาะคัมภีร์ชาดกอย่างเดียวก็นิทานชาดกถึง 547 เรื่อง

2. การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา

คำอุปมาช่วยให้เรื่องที่ลึกซึ้งเข้าใจยาก ปรากฏความหมายเด่นชัดออกมา และเข้าใจง่ายขึ้น โดยเฉพาะมักใช้ในการอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรม เปรียบเทียบให้เห็นชัดด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือแม้เปรียบเรื่องที่เป็นรูปธรรมด้วยข้ออุปมาแบบรูปธรรมก็ช่วยให้ความหนักแน่นเข้า การใช้อุปมานี้ น่าจะเป็นกลวิธีประกอบการสอนที่พระพุทธองค์ทรงใช้มากที่สุด มากกว่ากลวิธีอื่นใด

3. การใช้อุปกรณ์การสอน

ในสมัยพุทธกาล ย่อมไม่มีอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นไว้เพื่อการสอน โดยเฉพาะเหมือนสมัยปัจจุบัน เพราะยังไม่มีการจัดการศึกษาเป็นระบบขึ้นมาอย่างกว้างขวาง หากจะใช้อุปกรณ์บ้าง ก็คงต้องอาศัยวัตถุสิ่งของที่มีอยู่ในธรรมชาติ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ผู้คนใช้กันอยู่

อีกประการหนึ่ง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่มีบันทึกไว้ก็เป็นคำสอนที่ตรัสแก่ผู้ใหญ่และเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักธรรม ทั้งสองเคลื่อนที่ไปในดินแดนแคว้นต่าง ๆ อย่างอิสระ ชนิดที่ผู้สอนไม่มีทรัพย์สินสมบัติติดตัว ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นที่จะใช้อุปกรณ์จึงมีน้อยและ โอกาสที่จะอาศัยอุปกรณ์ก็เป็นไปได้ยาก นอกจากนั้นการใช้อุปมาต่าง ๆ ก็จะสะดวกกว่าและให้ความเข้าใจชัดเจนอยู่แล้ว แม้เมื่อใช้ของจริงเป็นอุปกรณ์ก็มักใช้ในแง่อุปมาอีกนั่นเอง จึงปรากฏว่า คำสอนในแง่อุปมาก็มีมากมาย แต่ไม่ค่อยปรากฏการใช้อุปกรณ์การสอน

อย่างไรก็ดี มีตัวอย่างการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้อุปกรณ์การสอนเหมือนกัน โดยทรงใช้เครื่องใช้ที่มีอยู่ในกรณีสอนผู้เรียนที่อายุน้อย ๆ ซึ่งเข้าใจจากวัตถุได้ง่ายกว่านามธรรมในการสอนสามเณร บางครั้งก็ทรงใช้วิธีทายปัญหาซึ่งคงจะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งสำหรับเด็กอย่างเรื่องสอนธรรมยาก ๆ ด้วย สามเณรถามปัญหาว่า “อะไรเอ๋ย มีอย่างเดียว, อะไรเอ๋ย มีสองอย่าง, อะไรเอ๋ย มีสามอย่าง” ฯลฯ

4. การทำเป็นตัวอย่าง

วิธีสอนที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในทางจริยธรรม คือการทำเป็นตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสอนแบบไม่ต้องกล่าวสอน เป็นทำนองการสาธิตให้ดู แต่ที่พระพุทธเจ้าทรงกระทำนั้น เป็นไปในรูปทรง เป็นผู้นำที่ดี การสอนโดยทำเป็นตัวอย่างก็คือพระจริยาวัตรอันดีงามที่เป็นอยู่โดยปกตินั่นเอง

5. การเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่

การเล่นภาษาและเล่นคำ เป็นเรื่องของความสามารถในการใช้ภาษาผสมปฏิภาณ ข้อนี้นี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงพระปรีชาสามารถของพระพุทธเจ้าที่มีความรอบรู้ไปทุกด้านเมื่อผู้ใด ทูลถามมาเป็นคำร้อยกรอง พระองค์ก็ทรงตอบเป็นคำร้อยกรองไปทันทีทำนองกลอนสด บางทีเขา ทูลถามหรือกล่าวข้อความโดยใช้คำที่มีความหมายไปในทางไม่ตรงตาม พระองค์ก็ตรัสตอบไปด้วย คำพูดเดียวกันนั่นเอง แต่เป็นคำพูดในความหมายที่ต่างออกไปเป็นฝ่ายตรงตามคำสนทนาได้ตอบแบบนี้ มีอรรถรสอยู่แต่ในภาษาเดิม แผลออกสู่ภาษาอื่นย่อมเสียอรรถรสเสียความหมาย ยกตัวอย่างให้ เห็นง่าย ๆ เช่น ในภาษาไทยว่า “ปากกาหัก” “พินตาตกรน้ำ” อาจใช้ในความหมายต่างกันได้ใน ภาษาไทย แต่เมื่อแปลเป็นภาษาอื่นย่อมเสียอรรถรส

บางครั้งผู้มาเฝ้าบริภาษพระองค์ ด้วยคำพูดต่าง ๆ ที่รุนแรงยิ่งพระองค์ทรงยอมรับ คำบริภาษนั้นทั้งหมดแล้วทรงแปลความหมายอธิบายเสียใหม่ให้เป็นเรื่องที่ตรงตาม เช่น กรณีของ เวิร์ชพราหมณ์ และสีหเสนาบดีผู้รับเป็นศิษย์ของนิครนถ์นาฏบุตร เป็นต้น

แม้ในด้านการสอนหลักธรรมทั่วไป พระองค์ก็ทรงรับเอาคำศัพท์ที่มีใช้อยู่แต่เดิม ในลัทธิศาสนาเก่ามาใช้ แต่ทรงกำหนดความหมายให้ใหม่ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้ฟัง ผู้เรียนหันมา สนใจและกำหนดคำสอนได้ง่าย เพียงแต่มาทำความเข้าใจเสียใหม่เท่านั้น และเป็นการช่วยให้มี การพิจารณาเปรียบเทียบไปในตัวด้วยว่าอย่างไรถูก อย่างไรผิดอย่างไร จึงเห็นได้ว่า คำว่า พรหม พราหมณ์ อริยะ ยัญ ตบะ ไฟบูชายัญ ฯลฯ ซึ่งเป็นคำในลัทธิศาสนาเดิม ก็มีใช้ใน พระพุทธศาสนาด้วยทั้งสิ้น แต่มีความหมายต่างออกไปเป็นอย่างใหม่

6. อุบายเลือกคน และการปฏิบัติรายบุคคล

การเลือกคนเป็นอุบายสำคัญ ในการเผยแผ่พระศาสนา ในการประกาศธรรมของ พระพุทธเจ้า เริ่มแต่ระยะแรกประดิษฐานพระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงดำเนิน พุทธกิจด้วยพระพุทโธบาย อย่างที่เรียกว่าการวางแผนที่ได้ผลยิ่ง ทรงพิจารณาว่าเมื่อจะเข้าไป ประกาศพระศาสนาในถิ่นใดถิ่นหนึ่งควรไปโปรดใครก่อน เมื่อตรัสรู้ใหม่ ๆ ได้เสด็จไปโปรด เเบญจวัคคีย์ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดพระองค์เมื่อครั้งออกแสวงธรรมก่อน ข้อนี้นี้พิจารณาได้ทั้งในแง่ที่เบญจ วัคคีย์เป็นผู้ใฝ่ในธรรม มีอุปนิสัยอยู่แล้ว หรือในแง่ที่เป็นผู้เคยมีอุปการะกันมา หรือในแง่ที่ว่าเป็ นการสร้าง ความมั่นใจ ทำให้ ผู้เคยเกี่ยวข้องหมดความกลางแกลงใจในพระองค์ตัดปัญหาในการที่ ทำนเหล่านี้ อาจไปสร้างความกลางแกลงใจแก่ผู้อื่นต่อไปด้วย ครั้งเสร็จตั้งสอนเบญจวัคคีย์แล้ว ก็ได้โปรดคฤณมารพร้อมทั้งเศรษฐี ผู้บิดาและญาติมิตร เมื่อจะเสด็จเข้าแคว้นมคธพระองค์ก็เสด็จ ไปโปรดชฎิล 3 พี่น้อง พร้อมทั้งบริวารทั้งพัน เริ่มด้วยชฎิลคนที่ใหญ่เสียก่อน แล้วนำชฎิลเหล่านี้ ผู้กลายเป็นสาวกแล้ว เข้าไปสู่นครราชคฤห์ ประกาศธรรม ณ พระนครนั้น ได้พระราชาเป็นสาวก

เป็นอันว่าพอเริ่มต้นประกาศพระศาสนาก็ได้ทั้งนักบวชผู้ใหญ่ เศรษฐี และพระราชา ซึ่งเป็นคนชั้นสูงสมัยนั้นเป็นสาวก เป็นการนำทางเสด็จเผยแผ่ให้ปลอดภัยไปรุ่งต่อไป

7. การรู้จักจังหวะและโอกาส

ผู้สอนต้องรู้จักใช้จังหวะและโอกาสให้เป็นประโยชน์ เมื่อยังไม่ถึงจังหวะ ไม่ใช่ออกาส เช่น ผู้เรียนยังไม่พร้อม ยังไม่เกิดปริปากะแห่งญาณหรืออินทรีย์ ก็ต้องมีความอดทน ไม่ชิงหักหาญหรือคั่งคั้นทำ แต่ก็ต้องตื่นตัวอยู่เสมอเมื่อถึงจังหวะหรือเป็นโอกาส ก็ต้องมีความฉับไวที่จะจับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ปล่อยให้ผ่านเลยไปเสียเปล่า แม้ในการเผยแผ่ศาสนาแก่คนส่วนใหญ่ พระพุทธเจ้าก็ทรงปฏิบัติตามจังหวะและโอกาสด้วย เช่น ในระยะแรกประกาศพระศาสนา ณ วันมาฆบูชา ณ หนึ่งวันหลังตรัสรู้ 1 ปี เมื่อประทับอยู่ ณ เวฬุวัน พระสงฆ์สาวกมาชุมนุมพร้อมกัน ณ ที่นั้น และเป็นโอกาสเหมาะ พระพุทธเจ้าก็ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์สำหรับเป็นหลักยึดถือร่วมกันของพระสงฆ์ ก่อนที่จะแยกย้ายกันไปบำเพ็ญศาสนกิจ

8. ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ

ถ้าผู้สอนสอนอย่างไม่มีอึดตาย คัดค้นหา มานะ ทิฏฐิเสียบให้น้อยที่สุด ก็จะมุ่งไปยังผลสำเร็จในการเรียนรู้เป็นสำคัญ สุดแต่จะใช้กลวิธีใดให้การสอนได้ผลดีที่สุดก็จะทำในทางนั้น ไม่กลัวว่าจะเสียเกียรติ ไม่กลัวจะถูกรู้สึกรู้สึกว่าแพ้ บางคราวเมื่อสมควรยอมก็ต้องยอมให้ผู้เรียนรู้สึกได้ว่าเขาเก่ง บางคราวสมควรข่มก็ข่ม บางคราวสมควรโอนอ่อนผ่อนตามก็ยอมตามสมควร ขัดก็ขัด สมควรคล้อยก็คล้อย สมควรปลอบก็ปลอบ

9. การลงโทษและการให้รางวัล

มีคำสรรเสริญพระพุทธคุณที่ยกมาแสดงข้างต้นแล้วว่า “พระผู้มีพระภาคทรงฝึกอบรมชุมชนได้เฉพาะเท่านี้ โดยไม่ต้องใช้อาญา” ซึ่งแสดงว่าการใช้อำนาจลงโทษ ไม่ใช่วิธีการฝึกคนของพระพุทธเจ้า แม้ในการแสดงธรรมตามปกติพระองค์ก็ทรงแสดงไปตามเนื้อหาพระธรรม ไม่กระทบกระทั่งใคร อย่างที่ว่า

“ทรงแสดงธรรมในบริษัท ไม่ทรงขอบริษัท ไม่ทรงรุกรานบริษัท ทรงชี้แจงให้บริษัทเห็นแจ้ง ให้สมาทานให้อาจหาญ ให้ร่าเริงด้วยธรรมกถา”

“พึงรู้จักการยกยอ และการรุกราน ครั้นรู้แล้ว ไม่พึงยกยอ ไม่พึงรุกรานพึงแสดงแต่ธรรมเท่านั้น”

ข้อนี้ตีความไปได้ถึงว่า ไม่ใช่วิธีลงโทษและให้รางวัล แม้ว่าพระพุทธเจ้าจะทรงใช้การชมยกย่องบ้าง ก็เป็นไปในรูปการยอมรับคุณความดีของผู้นั้น กล่าวชมโดยธรรมให้เขามั่นใจในการทำความดีของตน แต่ไม่ให้เกิดเป็นการเปรียบเทียบข่มคนอื่นลง บางทีทรงชมเพื่อให้

ถือเป็นตัวอย่าง หรือเพื่อแก้ความเข้าใจผิด ให้ตั้งทัศนคติที่ถูก เช่น ทรงชมพระนันทกะ ชมพระสุชาติ ชมพระลคุณภูภักทียะ ชมพระวิสาขปัญจาตบุตรและทรงตำหนิเดือนพระนันทะ เป็นต้น

10. กลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นต่างครั้งต่างคราว ย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปไม่มีที่สุด การแก้ปัญหาคณะหน้าย่อมอาศัยปฏิภาณ คือ ความสามารถในการประยุกต์หลักวิธีการและกลวิธีต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสม เป็นเรื่องเฉพาะครั้ง เฉพาะคราวไป อย่างไรก็ตาม การได้เห็นตัวอย่างการแก้ปัญหานั้น อาจช่วยให้เกิดความเข้าใจในแนวทางที่จะนำไปใช้ปฏิบัติได้บ้าง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

จากแนวความคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงหรือไม่ของหน่วยงานนั้น ๆ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้มาก ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าไว้ พอจะสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสามารถเรียบเรียงได้ ดังต่อไปนี้

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการในขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

ชรีณี เดชจินดา (2535 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

Davis (1952 ; อ้างถึงในสมพร นิกรแสน. 2537 : 18) มีความเห็นว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

Vroom (1964 ; อ้างถึงในสมพร นิกรแสน. 2537 : 18) กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่ง สามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

Walman (1989 : 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง

พิทักษ์ ทรุษิม (2538 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงการประเมินค่า ซึ่งจะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับทัศนคติอย่างแยกกันไม่ออก

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2538 : 36) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนไปเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ยากหายไ้ไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น

อุทัยพรรณ สุขใจ (2545 : 7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับผลตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนะของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า และสิ่งจูงใจซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม โดยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

จากที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herberg's Motivation Hygiene Theory)

เฮร์ซเบิร์กและคณะ (1957 : 60) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน เพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน อะไรที่ทำให้เรารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่กำลังทำอยู่พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นั้น ไม่ใช่ชนิดเดียวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่ไม่มีงานที่น่าพอใจให้ทำ (ไม่ใช่ความพอใจในการทำงาน) แสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองอย่างดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

ความคิดเห็นของคนทั่ว ๆ ไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนหรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าเขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงกันข้าม หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้เขาก็ไม่พอใจจึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานไม่ได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำ เขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ผลจากการวิจัยของเฮร์ซเบิร์ก ปรากฏว่า ความพอใจและไม่พอใจ หากได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตาม ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากที่เคยทำ ตัวอย่างปัจจัย ค้ำจุนที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy And Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์การ ตลอดจนความไร้ประสิทธิภาพขององค์การและดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชา มีอคติลำเอียง และขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship With Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถ “เข้าถึง” ผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตน ไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ในงานที่ ทำด้วย

1.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ทำเลที่ตั้งของที่ทำงานไม่ดี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับความต้องการ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship With Peers) คือ การที่ต่างคน ต่างทำงาน โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น หรือ การเอาตัวรอดโดยการทับถมเพื่อร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งสิ้น

1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinated) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตัวเป็นตัวอย่างความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้ เช่นกัน

1.7 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำรวมตลอด ถึงการ ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันอย่างน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไป ในที่สุด

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงาน ที่ทำ ซึ่งจะเป็ นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่ทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่านี้ผู้นั้นได้หมายความว่า คนทำงานจะมีความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบ ของปัจจัยที่กล่าวต่อไปนี้ จะเป็ นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้เชื่อว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะตอบว่าเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นยิ่งขึ้น

2.2 การได้รับความยกย่องยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของ ผู้ทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ ให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจและมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ และ ทำทหายความสามารถ ผู้ตอบสัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ นั้นผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อ การทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุด

2.6 ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูน ความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สิ่งที่สนใจ ประการหนึ่งคือปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยตัวใจ 2 ประการแรกที่กล่าวมาแล้ว คือ ความสัมฤทธิ์ ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้น จะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) เฮอร์ซเบิร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ คือของ หน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยบรรลุผล สำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น ส่วนสตราสส์ และเชย์เลส (Strauss and Styless. 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือ เป็นคนไม่สำเร็จ ไม่สำคัญคนหนึ่งเขามีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการ ที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของ เขาสัญญาที่มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยให้เขา รู้สึก ประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ แมคเคลแลนด (McClelland. 1961 : 2) นักจิตวิทยา

แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์และเขียนไว้ในหนังสือ The Achieving Society เขาพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล แมกเคลแลนค์ ให้คำจำกัดความของความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่าหมายถึงความปรารถนา จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุ่่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่องานไม่ประสบความสำเร็จ ฟลิปโป (Flippo, 1966 : 121) มีความเห็นว่า ความสำเร็จของงานหมายถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน (Obligation) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectives) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้แก่คนที่ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่มีปัญหา และชอบการเปลี่ยนแปลง ชมภูษ บัวบังศรี (2521 : 121) ให้แนวคิดว่า ความสำเร็จของงานหมายถึงความสามารถในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ สำหรับ เมธิ ปีตันชนานนท์ (2525 : 120) อธิบายว่าการตอบสนองสองชนิด คือ ความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการ ความคาดหวังที่บุคคลจะได้จากวัด หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกรักที่คิเป็นการตอบแทน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 66) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า เมื่อลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่แล้วความสำเร็จของงานก็จะมีผลสมบูรณ์ด้วย ถ้าความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ในงานที่น่าสนใจก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ รัชชัย สันติวงษ์ (2530 : 292) บันทึกว่าคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง มักจะนิยมตั้งเป้าหมายของความตั้งใจค่อนข้างสูง ความต้องการที่จะทำให้ได้ผลดี และสำเร็จด้วยฝีมือตนเอง และมีความสนใจถึงความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัล หรือประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น คนพวกนี้มีลักษณะเด่นสามประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ประการที่สอง ต้องการที่ทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น ซึ่งไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้อื่น รวมทั้ง การไม่ชอบทำงานประเภทที่ ขึ้นกับโชค หรือคาดการณ์ผลไม่ได้

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงาน จนเป็นที่พอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลก็เช่นกัน สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีอิสระในการแก้ปัญหา

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ครูอาจารย์เกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งนั้น ๆ ไปได้ให้ดียิ่งขึ้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) เฮอร์ชเบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman. 1959 : 113- 115) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 66) ได้สรุปความหมายการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจจะเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 298) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับการจูงใจว่ามีลักษณะ เป็นนามธรรม เป็นวิธีที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจเมื่อได้เข้าไปทำงานในที่ใด และได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนมากกว่าเป็นพวกพ้อง ก็จะมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งกล่าวได้ว่า ได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุป การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจ โดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูอาจารย์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลก็เช่นกัน สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีอิสระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบ ผลสำเร็จย่อมทำให้ครูอาจารย์เกิดความรู้สึก พพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งนั้น ๆ ไปได้ให้ดียิ่งขึ้น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advncemnt) เฮอร์ชเบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113) ได้นิยามว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280-283) สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาส เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ และ เบนตัน (Benton. 1972 : 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ว่า หมายถึง ความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น

มีทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติสูงขึ้น ถ้าการย้ายไป ในตำแหน่งใหม่ที่ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานดีขึ้นแต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น ก็เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

เบนตัน (Benton, 1972 : 196) บันทึกไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้นมีความอิสระในการทำงาน ถูกควบคุม น้อยลง และมีสถานทีทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางเลือก ทางหนึ่งที่แสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในระบบราชการไทยมีระเบียบ และระบบที่ใช้ทั้งสองระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจ และไม่ใช้สิ่งจูงใจในการทำงาน

ชมพูนุช บัวบังสร (2521 : 9-11) สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณา ให้ศึกษาต่อ อบรมและ ดูงาน

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาส ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมทั้ง โอกาสได้รับความรู้ความสามารถ และ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งครูอาจารย์ ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ก็เช่นกัน มีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริม ให้ครูอาจารย์ดังกล่าวเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ ดำรง ตำแหน่งที่เหมาะสม และสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเกิด ผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibili) เฮอิร์ชเบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1995 : 113-115) นิยามว่าความรับผิดชอบหมายถึง ความ พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้ โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 278-279) กำหนดว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพัน ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการ ได้รับอำนาจหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าว จะเห็นว่าจุดสำคัญของความรับผิดชอบ ข้อผูกพัน (Obligation) นั้นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้น ได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Superior and Subordinator Relationship) ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็น ได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสิทธิ์ที่สั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ทำตามคำสั่ง ได้ และในขณะเดียวกัน ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิด

ตามคำสั่ง ซึ่งเป็นเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กร และผู้ได้บังคับบัญชาที่จะได้ประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบนลงมายังผู้ได้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกันจากคำสั่งดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ความผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไปนี้เอง คือ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) ได้ให้แนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคลซึ่งอาจเป็น ในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือ ความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายกำลังขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจ และทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 81) ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมอยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน นอกจากนี้ ชมพูนุช บัวบังศรี (2521 : 9-10) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา แล้วมีความมุ่งหมาย ความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานนั้นในสำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็เช่นกัน หากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งหมายในการทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

โอภาส เกตุเดชา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ใน 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมปฏิบัติตน และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความคิดเห็นของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้เรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลัง เป็นคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งพฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา เทียมทิพร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในโครงการสมทบระหว่างวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ กับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ ภาควิชาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2544 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในโครงการสมทบ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าในข้อคำถาม 6 ด้าน คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ด้านเนื้อหาวิชา การใช้กลวิธีทักษะการสอน สื่อ และอุปกรณ์การสอน การจัดชั้นเรียน และการสร้างบรรยากาศในการเรียน การประเมินผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ด้านความรู้ความสามารถทางเนื้อหาวิชา ลำดับ 2 ด้านบุคลิกภาพ ลำดับ 3 ด้านการวางแผน และการเตรียมการสอน ผลการเปรียบเทียบประเมินประสิทธิภาพการสอนระหว่างโปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา พลศึกษา และนิเทศศาสตร์สื่อสารการกีฬา ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบระหว่างหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาเนื้อหา กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ไพศาล วงศาโรจน์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ ในโครงการสมทบทางวิชาการกับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ ภาควิชาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในโครงการสมทบกับสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ จำนวน 270 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นรายด้านคุณลักษณะจากการประเมินของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาประเมินการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.05$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของคะแนนผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์จำแนกตามสภาพ พบว่า เพศ หลักสูตร ชั้นปี กลุ่มอายุ และอาชีพผู้ปกครองมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้ง 5 ด้านของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการสอน และความสามารถทางวิชาการ และด้านการวัดผลและประเมินผล และยังพบว่านักศึกษาที่นับถือศาสนาต่างกัน มีคะแนนผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ และประเมิน พฤติกรรมการสอนของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พรชูดี อาชาวบำรุง และคณะ (2548 : 94-95) ได้วิจัยพบว่า จากการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรม ปรากฏชัดเจน คือมารยาทไทย การพูดจาสุภาพ และถูกกาลเทศะ การลดพฤติกรรมก้าวร้าว ลดความเห็นแก่ตัว มีเมตตาธรรมสูงขึ้น เกิดความสงบ มีสติด้วยการทำสมาธิ รู้จักพิธีกรรมทางศาสนา ปฏิบัติได้จริง มีเด็กนักเรียนจำนวนหนึ่งตัดสินใจขวเรียนทางปริยัติธรรม เมื่อได้บวชสามเณรภาคฤดูร้อน ด้านผลผลิตที่ปรากฏ ได้แก่

1. ครูพระต้นแบบ พระสงฆ์หลายรูปปฏิบัติการสอนได้อย่างยอดเยี่ยม สมควรยกย่องเป็นต้นแบบ เช่น การใช้วิธีของพระพุทธเจ้า คือ ปุจฉา-วิสัชนา ไม่บิดเบือนสาระเป็นการข่มขู่ให้นักเรียนเกรงกลัว นรก สวรรค์ เป็นต้น พระที่ทำงานได้ผล คือที่สอนโดยยึดแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาที่เป็นการฝึกจิตให้เกิดสติปัญญา และได้บรรลुอิสรภาพจากการหลุดพ้นจากการปรุงแต่ง เป็นต้น

2. เทคนิคการเรียนการสอนที่ดีที่สุด คือ “ตัวตน” ของพระที่ก่อให้เกิดศรัทธา ความไว้วางใจสัมผัสได้ซึ่งความเมตตา และทำให้นักเรียนพร้อมใจกันยึดพระเป็นที่พึ่งในการให้คำแนะนำ ทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กนักเรียนที่มาจากครอบครัวแตกแยก หรือกำพร้า เพราะพ่อแม่เป็นเอดส์ และอยู่ในภาวะเรื้อรัง อาศัยอยู่กับ ปู่ ย่า ตา ยาย ด้านความคุ้มค่า พบว่า เมื่อพิจารณาการลงทุนโดยประมาณ ใน 2 ปีที่ผ่านมา และประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการนี้ นับว่าคุ้มค่ามาก ทั้งนี้โครงการได้อาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียน ในวัด และชุมชน เพื่อเกื้อหนุนโครงการ โดยไม่ต้องใช้งบประมาณจัดซื้อจัดจ้างทุกเรื่อง เช่น พระนำวัสดุ

อุปกรณ์ พระพุทธรูป ฯลฯ มาจากวัด โรงเรียน ได้อาศัยรากฐานของโครงการ โรงเรียนวิถิปุทธ และความเชื่อมโยงจากการมรพระนิสิตมาฝึกสอนมาก่อน หรือมีการนิมนต์พระมาเอง ก่อนเกิดโครงการหลายโรงเรียน ได้อาศัยเครือข่ายชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกเดินทางของพระและวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน

ทองดี กันทวงศ์ (2549 : บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการสอนของ ครูพระช่วยสอน วิชาพระพุทธศาสนา ตามทรรศนะของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัดเทพธิดาเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนในโรงเรียน วัดเทพธิดา ปีการศึกษา 2546 จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนผู้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 50.2 ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 35.3 สำหรับระดับผลการเรียนวิชาพระพุทธศาสนาในภาคเรียน ที่ผ่านมา มีเกรดเฉลี่ย 3 คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเกรดเฉลี่ยรวมทุกวิชา 2.00-3.00 คิดเป็นร้อยละ 51.3

2. นักเรียนมีความพึงพอใจการสอนของครูพระช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของครู พระช่วยสอน และด้านเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนา รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ด้านการจัดสภาพการเรียนการสอน ด้านวิธีการสอน และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนที่เพศต่างกัน และมีเกรดเฉลี่ยรวม ของทุกวิชาต่างก็มีความพึงพอใจการสอนของครูพระช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนนักเรียนที่มีระดับชั้นต่างกัน และนักเรียนที่มีระดับผลการเรียนวิชาพุทธ ศาสนาในภาคเรียนที่ผ่านมาต่างกัน มีความพึงพอใจการสอนของครูพระช่วยสอนวิชาพุทธ ศาสนา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Vickstm. 1971: 1249-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสำคัญระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นกับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้วิธีให้ครูจำนวน

373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยครุสกาทูน (Saskatoon) บอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดคืออย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดอย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่น เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เวเลซ (Valez. 1972 : 977-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารไม่พึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จอห์นสตัน และบาวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136-141) ทำการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่แยกองค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่า เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 191-207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตี มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความ

ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภท โรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบสภาพของการทำงานสำคัญที่สุดส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ชมิคท์ (Schmidt, 1975 : 7583-A) ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัย อิลลินอยส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาโรงเรียน 75 โรงเรียน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับ นับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

ควิทกัส (Quitugus, 1975 : 1224-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน รัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐบาลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงานระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

แมนนิง (Manning, 1997 : 4028-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้นของ เฮิร์ชเบอร์ก ดังต่อไปนี้ คือ

ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหาร

งาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวกำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงาน มีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

มิลเลอร์ (Miller, 1998 : 4479-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน บรรยายวิธีการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน โดยกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ไว้ดังนี้ ความสะดวกสบายด้านกายภาพ ความรู้สึกในการควบคุมสภาพแวดล้อม ใกล้เคียง ๆ ตัว ความอึดทึ่กของเสียง การรับรู้เรื่องเป็นส่วนตัวและชนิดและความสำคัญของการทำให้เกิดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ในการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสถานที่และผลการปฏิบัติงาน ได้ศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมไปด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลักษณะทางประชากรศาสตร์ และคุณภาพของประเด็นปัญหาชีวิต ในกรณีนี้ได้สร้างแบบสอบถามและนำไปทดสอบหาคุณภาพและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

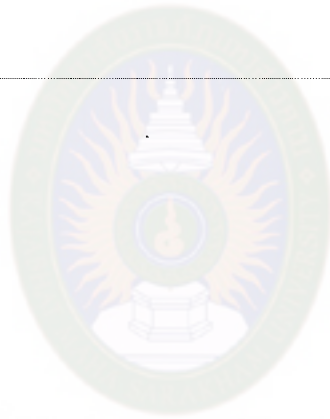
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีต ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาการทางจริยธรรมนับว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญด้านหนึ่งของมนุษย์เราที่มีลำดับขั้นพัฒนาการต่อเนื่องกันมาเป็นขั้นๆ ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เช่นเดียวกับการพัฒนาการทางทักษะ พัฒนาการทางสติปัญญาและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาชี้ให้เห็นว่าพระสอนศีลธรรมมีหน้าที่และบทบาทสำคัญทางการศึกษา การสอนของพระสอนศีลธรรมเป็นตัวจักรหนึ่งที่จะทำให้การจัดการจัดการศึกษาบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อที่จะทราบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมเป็นอย่างไร ดีขึ้นจริง ดังความหวังของสังคมและคณะสงฆ์หรือไม่ การทำหน้าที่สอนศีลธรรมในสถานศึกษาตามโครงการพระสอนศีลธรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการหวังหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครูและนักเรียนผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหานี้ จึงสนใจที่จะทำการวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและนักเรียนในการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา เพื่อนผลของการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของพระสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจของครูและนักเรียนต่อครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาที่มีสถานภาพ เพศ ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการสอน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีของเด็กนักเรียน นักศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด นักเรียน นักศึกษาย่อมมีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรและความมุ่งหวังและความต้องการของสังคม ประเทศชาติ

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา ที่นำไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY