

ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติราชการของครูระดับประถมศึกษา Factors Affecting the Morale in the Official Performance of Primary School Teachers

อภิสิทธิ์ พึ่งภพ | Apisit Pungpop

โรงเรียนบ้านบุงคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
Ban Bung Kham School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติราชการของครูระดับประถมศึกษา. เนื้อหาประกอบด้วยแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู และ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548
คำสำคัญ: กำลังใจ, การปฏิบัติราชการ, ครูระดับประถมศึกษา

ABSTRACT

This article aims to present factors affecting the morale of primary school teachers. The content contains related concepts and principles, including the meaning of morale and morale. The importance of work morale and morale morale theory Factors affecting morale Performance of Teacher Education Professional Standards and Professional Standards and Professional Ethics 2005

Keywords: encouragement, government work, primary school teachers

ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

กำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 40) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่าหมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุ ถึงวัตถุประสงค์หรือให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กลุ่มได้วางไว้และในทางการบริหาร ขวัญและกำลังใจเป็นดัชนีของสภาวะการณ์การปฏิบัติงานที่มีความราบรื่นและวิถีในทางบวกเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะการณ์ ทางจิตวิทยาและทางสังคมสภาพแห่งจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งหญิงและชายที่ได้แสวงหาวิธีการพัฒนาและประยุกต์

พลังทั้งหมดที่มีอยู่ด้วยความสมัครใจเพื่อที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่มีอยู่ ให้บรรลุสูงสุดด้วยความรู้สึกรู้ด้วยตนเองและมีความพอใจที่จะปฏิบัติด้วยความรู้สึกรู้ภาคภูมิใจ

ธีรฉัตร กินบุญ (2542 : 22) ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลที่มีความรู้ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความท้อแท้แต่มีอยู่ประจำ เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดีหรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกพฤติกรรมตรงข้าม คือ ท้อแท้ หดหู่ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญหรือขวัญหนี ขวัญหาย กล่าวคือ ขวัญที่มีอยู่ได้ออกจากร่างไปนั่นเอง

พอสรุปได้ว่า คือความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งคือพลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ หากมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กวี วงศ์พุม (2539, หน้า 71 อ้างถึงใน นาทยา ปัญจะเกรี, 2551) กล่าวว่าไว้ว่าขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นผลที่ตามมา คือการได้การให้การผลิสูงขึ้นส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน ซึ่งสรุปความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ขวัญ จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. ขวัญ จะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ขวัญ จะเกิดระเบียบข้อบังคับ
4. ขวัญ จะสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
5. ขวัญ จะเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกันตลอดจนผู้บริหาร
6. ขวัญ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน
7. ขวัญ จะให้เกิดความมั่งคั่ง ความมั่นคงในการทำงาน
8. ขวัญ จะทำให้ผลผลิตทวีขึ้นอย่างอัตโนมัติ
9. ขวัญ ทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน
10. ขวัญ ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ กาสี, 2551) การบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษ ถือว่าขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยอ้างไว้ ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการร่วมงานกันของมวลหมู่สมาชิก ขวัญและกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์จะมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึงและจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 97) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้เสนอแนวความคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ใช้ชื่อว่าทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G.: Existence, relatedness, growth theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกันกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่มีข้อ แตกต่างกันอยู่ตรงที่ว่าความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1.ความต้องการยังชีพ (Existence needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (ความหิว กระหาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน) 2.ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ได้แก่ ความปรารถนาจะมี ความสัมพันธ์ทางบางประการกับคนซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ เช่น สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน 3.ความต้องการการเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนให้เต็มตามศักยภาพที่มีและต้องการพัฒนาตนเองไปเรื่อยๆ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two factor theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎี องค์ประกอบคู่ (Two factor theory) เฮร์ซเบิร์ก, มอสเนอร์, และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายใน บุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้ อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจาก ภายนอกบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

เบนท์เลย์ และเรมเพิล (Bentley & Rempel, 1970, p. 4) ศึกษาพบว่า ปัจจัยของขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 10 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยกับผู้บริหารสถานศึกษา (Teacher's rapport with principal) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ สมรรถภาพในอาชีพผู้บริหารความสนใจในครูและผลงานครู ความสามารถในการสื่อสารและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

2. ความพึงพอใจในการสอน (Satisfaction with teaching) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน ความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ความสามารถในการทำงานได้แก่่งสนุกกับนักเรียนและมีความเชื่อต่อวิชาชีพครูในอนาคต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู (Rapport among teacher) เน้นเรื่องความสัมพันธ์ ของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งในที่นี้คำนึงถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อความร่วมมือ การเตรียมงานสอน การยอมรับในความมีศีลธรรม อิทธิพล ความสนใจ และสมรรถภาพของเพื่อนครู

4. เงินเดือนครู (Teacher's salary) เป็นเรื่องเบื้องต้นเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อ เงินเดือน และนโยบายเงินเดือน เช่น ความเหมาะสมของเงินเดือนตั้งอยู่บนพื้นฐานสมรรถภาพของครู ความพอใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน เมื่อเทียบกับหน่วยราชการอื่น นโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน มีความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมในนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน

5. ภาระงานครู (Teacher's load) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ การจัดทำเกี่ยวกับงานทะเบียน งานธุรการ ความล่าช้าในการทำงาน เวลาที่ครูพึงให้กับชุมชน ภาระ งานในกิจกรรมร่วมหลักสูตร และการติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ข้อวิพากษ์เกี่ยวกับหลักสูตร (Curriculum issues) หมายถึง ปฏิกริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียน ด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ

7. สถานภาพของครู (Teacher's status) เป็นความรู้สึกในเชิงตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ครูได้รับในหลายประเด็น จะเกี่ยวโยงไปถึงเรื่องต่างๆ เช่น ครูมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (Community support of education) เกี่ยวข้องกับ ความเข้าใจของชุมชน และความตั้งใจของชุมชนที่จะสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียน อย่างแท้จริง

9. เครื่องอำนวยความสะดวกและบริการของสถานศึกษา (School facilities and services) ครอบคลุมถึงความเพียงพอของเครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน ถึงประสิทธิภาพของขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะได้รับวัสดุอุปกรณ์และบริการ

10. ความกดดันของชุมชน (Community pressures) เป็นความสนใจและความคาดหวัง ของสังคมที่เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอธิบายปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมทางการศึกษา ตั้งแต่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ตามที่ประกาศกำหนดในกฎกระทรวง) จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็น เป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและ ได้รับการยอมรับ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐาน หมายถึง สิ่ง ที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

คุรุสภา ได้ให้ความหมายของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหาร การศึกษานอก สถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการ หรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาใน หน่วยงาน การศึกษาต่างๆ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึง ประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ให้แก่ผู้รับบริการ จากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพ ทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพ ที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในการประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลัก ทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นกลไก หนึ่งที่จะพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีการดำเนินการตราพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมการประกอบอาชีพพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : คำนำ)

มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่าข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ จากวิชาชีพได้ว่าเป็น บริการ ที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพ ควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550 : 18) พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ โดยแบ่งรายละเอียด ออกเป็น 2 ช่วง คือ

1.1 มาตรฐานความรู้ ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้และสมรรถนะ 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

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติ การสอน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1.2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

1.2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ 12 มาตรฐาน (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 37-38) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคม จัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุม ปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อ

ผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะได้ดีกว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเกิดเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้ 1.ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน 2.เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอน วิธีการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้นๆ 3.ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดแก่ผู้เรียน 4.ข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ

ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือ ความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนด เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนอย่างถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางพัฒนากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาสมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550 : 18)

หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 17 ผู้ประวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้อง ดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 18 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางการศึกษา ปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามข้อ 10 ไว้ดังนี้ (สวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา 2550 : 354-355)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดกับผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญาภรณ์ สมบูรณ์. (2548). *คุณลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรฉัตร กิณบุญ. (2542). *ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอบุรบือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมายระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยราชสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์ พับลิเคชันส์.
- เลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏ สอนสุนันทา.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารงาน บุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สกสค. ลาดพร้าว เขตวังทองหลาง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2558). *มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2563.) *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. เข้าถึงเมื่อ 28 มกราคม 2563. จาก www.sobkroo.com/img_news/file/A28341798.doc

