

องค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

THE MOTIVATION STRENGTHENING FOR THE PERFORMANCE OF THE CHARITY SCHOOL TEACHERS IN BUDDHIST TEMPLES

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ*
Pramaha Uthen Phosriprasert

Received: 2021-03-02

Revised: 2021-04-29

Accepted: 2021-04-30

ณัฐ รัตนศิรินิชกุล**
Nat Rattanasirinichakun

เฉลิมชัย สุขจิตต์***
Chalermchai Sukchitt

สมชาย บุญศิริเกาส์****
Somchai Boonsiribhasuch

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มุ่งนำเสนอองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 15 (1) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเป็นโรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษาตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 บุคลากรประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การจัดตั้งโรงเรียนมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการส่งเสริมการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่หลักของคณะสงฆ์ การดำเนินงานของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนควรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 11 แห่งข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 รวมทั้งประเด็นการประเมินผล

* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, เบอร์โทร: 089-5651906, Email: Mahauthain_2528@hotmail.com

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

*** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

**** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

การปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การสร้างขวัญกำลังใจ และ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ABSTRACT

This academic article aims to present an element of strengthening the motivation for the performance of the charity school teachers in Buddhist temples as part of the study for the preparation of the thesis on to strengthen the motivation for the performance of the charity school teachers in Buddhism temples at Lampang province. The interesting points are as follows: the Buddhist temple charity School is a private school established under Section 15 (1) and (3) of the private schools act B.E. 2525 (1982) and is a school in the general education system under section 17 of the private schools act B.E. 2550 (2007) to consist of licensee, manager, administrators, teachers and education personnel. The establishment of the school has an important purpose for aid education for the public. So this is the main duty of the monks. The school's operations will be effective and result in students have the characteristic of the national educational standards. So operation personnel, especially teachers, should be able to comply with the performance standards of article 11 of the teachers Council of Thailand regulations on professional standards B.E. 2556 (2013) and as amended (No. 4) B.E. 2562 (No. 4) B.E. 2562 (2019), including the evaluation issues of teacher position duties, according to the office of the teacher civil service commission and education personnel. Therefore, in order to effectively perform the work of the charity school teachers in Buddhist temples. School administrators need to strengthen their motivations. The key components are as follow: 1) setting professional goals 2) organizing the work environment 3) organizational culture 4) personnel development 5) educational supervision 6) Morale Creation and 7) performance evaluation

Keywords: motivation strengthening, teacher performance, charity school of temples in Buddhism

1. บทนำ

บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเป็นพลวัต ซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น ประเทศไทยจึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ขึ้นโดยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง¹ กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) ขึ้นรองรับยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดเป้าหมายหลักจำนวน 10 เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดให้คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ที่ตรงกับสภาพตลาดแรงงานในพื้นที่ชุมชน สังคม จังหวัด และภาค ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ²

หน่วยงานทางการศึกษาที่จะต้องนำยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติก็คือ โรงเรียนซึ่งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อการสงเคราะห์การศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของงานสาธารณะสงเคราะห์ที่ถือว่าเป็นภาระหน้าที่หลักอันสำคัญของคณะสงฆ์ ปัญหาที่พบโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนของครูเป็นช่วงเวลาไม่นาน ดังที่ ฎกมล นวนาท เจริญ และธนินาฏ ณ สุนทร³ พบว่า ปัญหาการขาดครู ความแตกต่างระหว่างครูของรัฐและเอกชนในหลาย ๆ ด้าน ทั้งปัญหาอันเกิดจากการบริหารจัดการและสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเองด้วย เช่น โรงเรียนขาดครูที่มีคุณภาพ ครูเอกชนได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หลายอย่าง ครูโรงเรียนเอกชน มีขวัญ กำลังใจลดลง ครูที่มีอายุน้อยลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ทั้งการพัฒนาครู เพื่อส่งผลต่อไปยังคุณภาพนักเรียนก็ไม่สามารถทำได้เต็มที่เท่าที่ควร เพราะการขาดแคลนครูเนื่องจากลาออกไปสอบบรรจุอย่างต่อเนื่องและเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องหาครูมาฝึกหัดใหม่อยู่เสมอ

¹ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา), พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561), หน้า 30

² สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565, (กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2563), หน้า 7-14.

³ ฎกมล นวนาท เจริญ และธนินาฏ ณ สุนทร. ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2559, 8(2), หน้า 203.

การดำเนินงานของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะครูผู้สอน ควรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 11 แห่งข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 รวมทั้งประเด็นการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครูสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บริบทโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีประวัติและความเป็นมา ดังนี้⁴

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่วัดเป็นผู้ถือใบอนุญาต ตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) และ (3) โดยวัดเป็นผู้รับใบอนุญาต มีคณะสงฆ์ พระภิกษุเป็นผู้บริหาร ดำเนินการ และเป็นเจ้าของ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้บริการการศึกษา สงเคราะห์แก่ประชาชน ตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย (ม.1-6) ทั้งสายวิทย์-คณิต สายศิลป์ และในระดับวิชาชีพ สำหรับพันธกิจทางพระพุทธศาสนาประการหนึ่ง คือการให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ การจัดการศึกษาถือว่าเป็นภาระงานหนึ่งในการบริการสังคมของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จึงถือเป็นภาระงานร่วมที่มีการดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระภิกษุ ตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาส ผู้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนหรือมอบที่ดิน หรืออนุญาตให้ใช้ที่ดินของวัดเพื่อการจัดตั้งโรงเรียน ทั้งในส่วนที่เป็นโรงเรียนวัด ภายใต้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ และจัดตั้งโรงเรียนการกุศลที่สังกัดการศึกษาเอกชน บริหารงานโดยคณะสงฆ์ และรัฐเป็นผู้ให้การอุปถัมภ์ และสนับสนุน ดังนั้นโรงเรียนการกุศลของวัดจึงถูกจัดเป็นภาระงานหนึ่งของคณะสงฆ์ในการให้การสงเคราะห์สังคม และประชาชน เป็นสถานศึกษาของพระพุทธศาสนา

พุทธศักราช 2488 รัฐบาลได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด เพื่อเปิดโอกาสให้วัด ได้เข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาแก่เยาวชน ในรูปแบบโรงเรียนเอกชน ในชื่อ **"โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา"** สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษา มีวัดเป็นผู้แทนรับใบอนุญาต พระภิกษุสงฆ์และฆราวาสเป็นผู้บริหาร รวมทั้งดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน เพราะแต่เดิมวัดส่วนใหญ่จัดการศึกษาอยู่แล้ว แต่ละแห่งไม่น้อยกว่า 30 - 40 ปี บางแห่งมีอายุการดำเนินการกว่า 60 ปี โดยโรงเรียนแห่งแรก คือ โรงเรียนสุวรรณรังษฤษฎีวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ พ.ศ. 2475 บริหารงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้รับเงินอุดหนุนบางส่วนจากภาครัฐ

ทั้งนี้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาก็มีความแตกต่างกับโรงเรียนรัฐบาล เช่น การบริหารจัดการ สภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ค่าตอบแทน สวัสดิการ วิทยฐานะ หรือกระทั่งการเป็นที่ยอมรับในฐานะครูด้วยกัน มีขวัญกำลังใจลดลง ครูที่มีอายุน้อยลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูเป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานทั้งสิ้น หากครูไม่มีใจรักในงานและอาชีพของตนเอง

⁴ รังสรรค์ ศรีโคตร, ชวนคิด มะเสนา และเกริกไกร แก้วล้วน, รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 10(1), 2563. หน้า 1-10.

และไม่ได้รับการกระตุ้น หรือมีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ผลงานที่จะปรากฏออกมาจะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ณรงค์ พิมสาร, บัณเฑาะว์ โกศลปริญญาพันธ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์⁵ ได้ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

3. การปฏิบัติงานของครู

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ภาระและหน้าที่ของครู นอกจากการเรียนการสอนแล้ว ยังมีภาระและหน้าที่ของครูอื่นๆ อีกที่มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแต่ละโรงเรียนและแต่ละสังกัดที่จะกำหนดขึ้นได้ ทั้งสถานศึกษาในสังกัดของรัฐและเอกชน เช่น ภาระและหน้าที่วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ ตัวอย่างเช่น ในประเทศเกาหลี โดยทั่วไปจะกำหนดภาระหน้าที่ให้ครูต้องสอนจำนวน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่บางแห่งกำหนดให้ครูต้องสอนจำนวน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็มี นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีภาระและหน้าที่ต่างๆ เช่น เขียนบัตร์รายงานผู้เรียน ดูแลการเดินทางออกนอกสถานที่ จัดงานและกิจกรรม การจัดโครงการ การคุมสอบ การสอนซ่อมเสริมผู้เรียน และอื่นๆ ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในประเทศไทย ก็มีการปฏิบัติทำนองเดียวกันได้⁶

ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่รับผิดชอบจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 6 แห่งข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน⁷ คือ

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และ 5) พัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ทักษะ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร 3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศ

⁵ ณรงค์ พิมสาร, บัณเฑาะว์ โกศลปริญญาพันธ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน, วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 7(2), 2563. หน้า 315-324.

⁶ ประเสริฐ ประวิตรรุ่งเรือง, ความเป็นครู. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2559), หน้า 210

⁷ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 19 (20 มี.ค.2562), 2562.

การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน 5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย 1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) ได้กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่รับผิดชอบสอนในระดับมัธยมศึกษาต้องมีชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ รวมทั้งกำหนดประเด็นการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง ครู จำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.2 การจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์ 3) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ 4) คุณภาพผู้เรียน แบ่งออกเป็น (1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ (2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1.3 การสร้างและหรือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาตนเอง

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ

4. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อบังคับคุรุสภาและการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู มีภาระการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ชั่วโมงการปฏิบัติงานสอนตามตารางสอนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ คือการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การสร้างและหรือการพัฒนาสื่อ

นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ 4) การสร้างและหรือการพัฒนาเครื่องมือ ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ 2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ 3) การจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย 1) การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3) การศึกษาบริบทของชุมชน เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) การส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์ความรู้และสมรรถนะไปพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ คือ การพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย คือ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน เป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน เช่น งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ งานงบประมาณ งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

4. องค์ประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากในการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพดีหรือไม่ดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ

กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่มีผลต่อพฤติกรรม ของสิ่งมีชีวิต เพื่อให้แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการนั้นสามารถกระทำได้ทั้งภายใน และภายนอกก็ได้⁸

แรงจูงใจเป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มี

⁸ ณิชชา วิริกุลเจริญ, แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูนิแอนด์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, **ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558, หน้า 11.; เกรียงไกร ชาระพันธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2559, หน้า 21.; จันทน์ จารุโณปถัมภ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559, หน้า 24-25; วาสนา ม่วงแนม, รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 11, **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 11(2), 2560, หน้า 136-149.; DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. **Management and organization** (2nd ed.). Cincinnati, OH:South-West, (1993). pp. 294.

แรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ แรงจูงใจเบื้องต้น (Deficit Motive) และแรงจูงใจระดับสูง⁹

นอกจากนี้ สกินเนอร์และผู้ร่วมงานได้ศึกษาการทำงานที่ดี โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงาน เพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้องกันอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับ ตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ดี ทฤษฎีของสกินเนอร์เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) ทำได้ 4 วิธี คือ¹⁰

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงาน เมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลลัพธ์ที่จะได้รับ เช่น หัวหน้าสั่งพนักงานว่าอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นพฤติกรรมที่มีผลด้านบวกเป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเลิกขอบคุณพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมหรือเป็นการลบพฤติกรรม เนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การกล่าวตักเตือน หรือการลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของสกินเนอร์ มีความเชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวกหรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นในเรื่องการชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจถ้ามีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานด้วยจึงได้ผลดีที่สุด

การเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง สิ่งที่ถูกกระตุ้น คือ พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือ

⁹ Abraham Maslow, **Motivation and Personality**, (New York: Harper & Brothers, 1954). pp. 35-40.

¹⁰ กิจจา บานชื่น, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560), หน้า 135-136.

พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ยันชั้นแข็ง กระตือรือร้น กระทำสำเร็จ ดังนั้นการเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าว คือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

นอกจากนี้เมื่อผลการวิจัยสะท้อนการจูงใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

เจนิตา สินเปียง¹¹ ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อม

นริศ สังสนา¹² การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1) ด้านการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัล

เกรียงไกร ธาระพันธ์¹³ การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์การบริหารโรงเรียน 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

บุญเลิศ ทองดิตรมย์¹⁴ การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์¹⁵ ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจภายใน และปัจจัยการส่งเสริมจากกระบวนการภายนอก 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี 2) ความรักในงานบุคลากร อาจเป็นคนที่รักในอาชีพความเป็นที่ทีมงานของ

¹¹ เจนิตา สินเปียง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558, หน้า 84-92.

¹² นริศ สังสนา. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558, หน้า 91-93.

¹³ เกรียงไกร ธาระพันธ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2559, หน้า 87-92.

¹⁴ บุญเลิศ ทองดิตรมย์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559, หน้า 111-114.

¹⁵ จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559, หน้า 74-77.

สถาบันอุดมศึกษา และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 3) มีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน พร้อมเพื่อกันในทุกภารกิจ มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

อรนุช พาทีทิน¹⁶ การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ 1) ความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูง 2) การได้รับ การยอมรับ 3) ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การเลื่อนตำแหน่ง 6) ค่าจ้างเงินเดือน 7) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพในการทำงาน 10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 12) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งกระบวนการการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ รัก และชื่นชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ในบริบทโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ เป็นการที่ครูสามารถทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งยังสามารถชี้แจง อธิบาย สิ่งที่ต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อเห็นผลสำเร็จของงาน จึงเกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อครูและบุคลากร ในขณะที่ทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร เป็นสภาวะที่ส่งผลให้ครูที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกัน และยึดมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน 4) การพัฒนาบุคลากร เป็นการให้คำแนะนำ ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และช่วยเหลือให้ครูและบุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมไปถึงการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ด้วยการให้เข้าร่วมสัมมนา อบรม หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5) การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ แก่ครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน 6) การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นกระบวนการสร้างทัศนคติในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กร และคนในองค์กรโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน รางวัล คำชมเชย สวัสดิการ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการวัดคุณค่าการทำงานของครูในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐาน ที่กำหนด และรายได้ที่ได้รับจากองค์กรว่าคุ้มค่าหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังภาพที่ 1

¹⁶ อรนุช พาทีทิน. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 88-94.



ภาพประกอบที่ 1: องค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

5. บทสรุป

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จัดว่าเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับผู้ปกครองในการส่งลูกหลานเข้ารับการศึกษา ซึ่งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้จัดการเรียนการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนสามัญทั่วไป ขณะเดียวกันมีจุดเน้นที่ต้องการให้นักเรียนนั้นมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีจุดประสงค์มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 15 (1) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเป็นโรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษา ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 บุคลากรประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การจัดตั้งโรงเรียนมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการสงเคราะห์การศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่หลักของคณะสงฆ์ การดำเนินงานของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนควรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 11 แห่งข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 รวมทั้งประเด็นการประเมินผลการทำงานที่ตำแหน่งครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบสำคัญ ควรมีส่วนประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การสร้างขวัญกำลังใจ และ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. เอกสารอ้างอิง

- กิจจา บานชื่น. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560.
- เกรียงไกร ธาระพันธ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2559.
- จันทน์นัท จารุโณปถัมภ์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559.
- เจนษิตา สีนเปียง. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558.
- ณรงค์ พิมสาร. บังอร โกศลปริญญานันท์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 7(2), 2563.
- ณิชา วิริกุลเจริญ. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด. **ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558.
- นริศ สังสนา. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.
- บุญเลิศ ทองติตรัมย์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559.
- ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง. **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมหานคร, 2559.
- ภูมกล นวนาทเจษฎา และธนีนาฏ ณ สุนทร. ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 2559.
- รังสรรค์ ศรีโคตร, ขวนคิด มะเสนะ และเกริกไกร แก้วล้วน. รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม**. 10(1). 1-10, 2563.
- วาสนา ม่วงแถม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 11. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 11(2). 136-149.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 19 (20 มี.ค.2562), 2562.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)**. พิมพ์

- ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2563.
- อรนุช พาทีทิน. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- Abraham Maslow. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Brothers. 1954
- DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). **Management and organization (2nd ed.)**. Cincinnati, OH: South-West. Hodgetts, R. M. **Modern Human Relations at work (7th Ed)**. New York: Dryden Press, Harcourt Brace College. 1999