

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนไว้ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตของการทำงาน
2. พฤติกรรมการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. พฤติกรรมการสอน
  - 4.1 การเตรียมการสอน
  - 4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 4.3 การใช้สื่อการเรียนการสอน
  - 4.4 การวัดและประเมินผลการเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### คุณภาพชีวิตของการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต ลิว (Liu, 1975, p. 1) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การอยู่ดี กินดี มีสุข ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่วไป ในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความดีใจ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขหรือความพอใจ

ฟราดีเออร์ (Fradier, 1976, p. 30) ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ ซึ่งแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการตอบสนองของบุคคล

สโครแวน (Skrovan, 1983, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลผลิตขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน

ทวีร์สมัย ธนาคม (2533, หน้า 2) ได้อธิบายลักษณะคุณภาพชีวิต และลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตไว้โดยสรุป หมายถึง มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น มีที่อยู่อาศัย ที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีสุขภาพพลานามัยดี มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้ เป็นผู้ผลิต และบริโภคเป็น มีอาชีพสุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักหาความรู้แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย รู้จักตัดสินใจ ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้ทำกิจที่มีประโยชน์ มีเวลาว่าง และรู้จักใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535, หน้า 185) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข การพัฒนาบุคคลโดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม การมีงานทำ และคุณภาพชีวิตการทำงาน เวลาว่างที่สร้างสรรค์ ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคม โอกาสทางสังคม และการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน ความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสิทธิเสรีภาพทางการเมือง

อัญญา นวจินดา (2535, หน้า 23-25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลคือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอ ให้เกิดความสุขกายและจิตใจที่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล เพื่อให้คุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำเนินชีวิตในแนวทางที่บุคคลพึงเกิดสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ
2. การมีศักยภาพและสุขภาพจิตใจดี เพราะชีวิตมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายและจิตใจ เมื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจดี สุขภาพชีวิตก็ดีขึ้นไปด้วย
3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลว่า ต้องพัฒนาไปตามความต้องการของชีวิตซึ่งแตกต่างกันตามสถานภาพและบทบาทของบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทางอ้อม และเพื่อคุณภาพชีวิตจะมีนัยเป็นบวกต่อสังคม

สุทธิลักษณ์ สุนทโรคม (2537, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตแรงงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์

กึ่งแก้ว ปาจรีย์ (2540, หน้า 279) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีมาตรฐานที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่คนดำรงอยู่

พิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 145) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็เกี่ยวข้องกับการเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้น จึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้นแต่ต้องมองในทุกแง่มุม การพิจารณาคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงต้องพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับ วัย เพศ การศึกษา และภูมิหลัง

ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2543, หน้า 9) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึงบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง มีความรักเพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดมุ้งมิ้งผู้อื่น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องทั้งสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้นแต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่มุมหรือทุกด้าน คุณภาพชีวิตจึงเป็นชีวิตที่มีความเป็นอยู่ดีในทุกด้าน โดยพิจารณาตามสภาพความเป็นอยู่ในเวลานั้น ๆ คุณภาพชีวิตจึงแตกต่างกันตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและภูมิหลังของแต่ละบุคคล

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน เดวิส (Davis, 1975, p. 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 1977, p. 44) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาคำคัญขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร และเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และทักษะความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์จะดีขึ้นและความคับข้องใจจะลดลง

เฮอริค และไมเคิล (Herrick & Michael, 1977, p. 63) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดความหวาดกลัว และมีความก้าวหน้าในการทำงาน
2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เพื่อการคุ้มครองด้านผลตอบแทน
3. หลักปัจเจกบุคคล เพื่อการได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญ
4. หลักประชาธิปไตย เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะงาน และการให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงานเพื่อจะได้มีความรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่

สโครแวน (Skrovan, 1983, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการดำเนินการขององค์การที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือวิธีการทำงานและเพื่อเพิ่มผลผลิตให้องค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานและด้านชีวิตสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของบุคคล
2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการได้รับความรู้สึกที่ดีในสภาพของการทำงานและบทบาทหน้าที่
3. ภารกิจประจำวัน คือ การทำงานที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเคารพ ได้รับเกียรติ และได้รับความร่วมมือ

เดลามอตเต และทาคาซาว่า (Delamotte & Takazawa, 1984, p. 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ การบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของคุณ
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายแคบที่สุด คือ คุณค่าของงานซึ่งจะมีผลต่อคุณหมายถึงการปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรารถนาที่จะทำงานที่มีความหมาย และเกิดความพึงพอใจ
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529, หน้า 29) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจดังกล่าวประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความภูมิใจหรือการมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต
2. การยอมรับ เป็นเครื่องหมายบ่งบอกว่าบุคลากรในสถานที่ทำงานมีความสำคัญและมีส่วนช่วยเหลือในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในชีวิตสังคมของสถานที่ทำงาน
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา บุคลากร ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้พัฒนาทักษะในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากหน้าที่การงาน เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530, หน้า 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงาน ที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค สรานุสันติกุล (2531, หน้า 15) อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนคนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

พิไลสรร แดงสอาด (2532, หน้า 18) ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535, หน้า 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีส่วนเชื่อมต่อความเจริญเติบโตในการพัฒนาองค์การ และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่น ๆ ซึ่งความต้องการของบุคลากรเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

สุขุม คำแหง (2542, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจ เกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

โกเมศ กุลอุคมโกตากุล (2546, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความ รู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ อย่างหนึ่งขององค์กร และคนจะทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ สภาพการทำงานของบุคลากรและสภาพแวดล้อมทั้งใน โรงเรียน นอกโรงเรียน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ งานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จุดหมายใหญ่คือการทำงานด้วยความสุขความสบายใจ มีความพึงพอใจกับชีวิตประจำวันและงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพ ชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1995, pp. 237-238) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของ การทำงานไว้ 8 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. บุรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ให้แนวคิดไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป และ ต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ

เวกซ์เทย์ และยุกส์ (Wextey & Yukl, 1977, p. 99) กล่าวถึงทฤษฎีเทียบเท่า (Equity Theory) ไว้ว่า ลูกจ้างจะต้องได้รับประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรม และสมเหตุ สมผล

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p. 22) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นเพื่อรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิต

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2529, หน้า 37) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงสิ่งตอบแทนทุกอย่างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ซึ่งอาจจะได้รับเป็นตัวเงิน หรือในรูปของสิ่งของ หรือบริการก็ได้ ค่าตอบแทนจึงแยกเป็นค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง และค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งหลักเกณฑ์กำหนดอัตราเงินเดือนจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน นับตั้งแต่ความสัมพันธ์ภายในองค์การระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ภายนอก ซึ่ง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติกับสภาวะแวดล้อมของสังคม เช่น ค่าครองชีพ หรือสถานภาพของครู ซึ่งองค์ประกอบที่นำมาเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นธรรม โดยสรุป มีดังต่อไปนี้

1. คุณภาพและปริมาณงาน โดยพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่ายและความมากน้อยของงานหรือปริมาณงาน ทั้งยังพิจารณาตามพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคคล
2. ความเป็นธรรม หมายถึงความเป็นธรรมทั้งในระดับเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานและการพิจารณาจากความรู้ความสามารถซึ่งจะลดหลั่นกัน
3. ความสำคัญของบุคคล ได้แก่ คุณวุฒิ ซึ่งพิจารณาจากการศึกษา ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความสามารถ และความหายาก ซึ่งหมายถึงตำแหน่งหน้าที่การงานใดหายากก็จำเป็นต้องกำหนดอัตราเงินเดือนให้สูงเพื่อชักจูงให้บุคคลเข้ามาทำงาน
4. อัตราค่าจ้างท้องถิ่น
5. การครองชีพ โดยทั่วไปจะคำนึงถึงภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวเพื่อให้ค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา คู่สมรสและบุตร คำนึงถึงมาตรฐานค่าครองชีพ เพราะระดับที่ต่างกันย่อมมีมาตรฐานการครองชีพต่างกัน และคำนึงถึงอัตราค่าครองชีพโดยพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างอยู่เสมอ ตามดัชนีค่าครองชีพที่เพิ่มตามเวลา

บุญแสง ธีระภกร (2533, หน้า 23) ให้แนวคิดไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่ทำกัน เงินเท่ากัน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

ปภาวดี คลุขจินดา (2533, หน้า 540) กล่าวว่า อัตราจ้างมีความหมายต่อความเท่าเทียมกัน  
ในสังคมของคนทำงาน ซึ่งคนทำงานมักจะเปรียบเทียบค่าจ้างที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงาน  
ประเภทเดียวกันเสมอ เมื่อมีความไม่เท่าเทียมกับคนอื่นก็จะเกิดความไม่พอใจ อัตราค่าจ้างจึงต้อง  
คำนึงถึงความต้องการพื้นฐานส่วนตน ครอบครัว และคำนึงถึงสถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 152) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติ  
สามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ เป็นรางวัล  
ทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ ได้การยอมรับว่าเป็นคนที่มีคุณค่าในสังคม และเป็นสิ่งที่มีผล  
กระทบโดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานมีคุณภาพหรือค่อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผล  
ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้ผลงานมีคุณภาพ

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2536, หน้า 35) กล่าวว่า การกำหนด  
ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน จะต้องกำหนดพร้อมกับตำแหน่ง ซึ่งควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าของงาน โดยพิจารณาขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ระดับ  
ความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการให้มาปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะพิเศษของ  
งานที่ต้องใช้ความพยายามและความเสียสละ โดยใช้หลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน
2. ค่าครองชีพ โดยเงินเดือนจะต้องเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีความเป็นอยู่ได้ในสภาพ  
ของเศรษฐกิจและค่าครองชีพในสังคมขณะนั้น เมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนไปและทำให้ค่าของเงินเดือน  
เปลี่ยนแปลงไปก็ควรต้องปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพด้วย
3. อัตราเงินเดือนเปรียบเทียบ การกำหนดเงินเดือนควรได้เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือน  
หรือค่าตอบแทนในงานที่มีลักษณะหรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกับหน่วยงานอื่น ให้สามารถ  
แข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนไว้ ดังนี้

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นค่าของค่าจ้างแรงงาน  
ขั้นต้นและข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วน
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงานทุกคนจะได้รับ  
การจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้  
ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ
3. การจ่ายอย่างสมดุล หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่  
ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป  
 ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย



5. ต้องมีความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงและความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถใจจูงใจได้ หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมิกลไก เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป็นอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงาน ได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

เสนาะ ตีเขาว์ (2539, หน้า 175) กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนโดยทั่วไปมักจะหมายถึงเงิน ซึ่งค่าตอบแทนในรูปของเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว หลายคนทำงานเพื่อสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินด้วย และได้กล่าวถึงประโยชน์และบริการว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และบริการอาจจะจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ไม่มีข้อผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน

สรุปได้ว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสิ่งทีโรงเรียนพึงให้แก่ครู โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนอย่างมีความยุติธรรมและมีความสมดุล คือ พิจารณาทั้งความสามารถในการทำงานของครู และพิจารณาค่าครองชีพ ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของการทำงาน และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1968, p. 256)

ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ และในขณะเดียวกันบุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย ดังนั้น สภาพการทำงานที่จะทำให้มีคุณภาพของชีวิตการทำงาน จึงมีลักษณะที่ต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องมีวิธีอย่างหวาดระแวง หรือวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตราย

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป จะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

เทพนมเมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2539, หน้า 109) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบในด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถ โอกาสการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมวิธีการทำงาน ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ความยากของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

เสนาะ ดิยาวี (2539, หน้า 325) ให้แนวคิดไว้ว่า การสร้างความปลอดภัยต้องเริ่มต้นจากกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และกำหนดวิธีการในการป้องกัน
2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวัง โดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย
4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย
5. อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายต้องมีจำนวนเพียงพอ และมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น ภาพเตือนความจำ โปสเตอร์ระวังภัย
6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ เป็นการค้นหารายละเอียดของส่วนต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง การสัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์
7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัย ต้องทำอย่างเป็นระบบ กระทำทันที อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษากฎแห่งความปลอดภัย
8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้รู้กระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย
9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีแพทย์และพยาบาลที่เพียงพอ มีอุปกรณ์ในการรักษาช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย องค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
10. การวิจัยด้านความปลอดภัย ทำให้รู้ลักษณะ ที่มาของอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น ทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง และเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 19) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 223) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุดมภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศแสงสว่าง เสียง เวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจงาน

คมกฤษ รัตนคร (2541, หน้า 6) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมของการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การเมืองและเศรษฐกิจมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานอยู่น้อยมาก

2. ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูง และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปรวมถึงกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานของคนในระดับต่ำที่สุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม แบบของการตัดสินใจ แบบของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

4. เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจสร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถ โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ การได้ทำงานหลายชนิด และความยากของงาน มีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน

โกเมศ กุดอุดม โภคากุล (2546, หน้า 26) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ลักษณะของงาน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ของพนักงาน การได้ใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกให้กับงาน รวมทั้งระดับความยากง่าย ความซับซ้อนของงานที่จะเป็นแรงจูงใจในการแก้ปัญหาในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึทางด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะช่วยในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ เอื้ออำนวยความสะดวก ให้มีความรักต่อการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่ในการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล โยเดอร์ (Yoder, 1962, p. 344) กล่าวว่า ถ้าพนักงานได้พัฒนาและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างสูงสุดและเต็มความสามารถจะต้องมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะขั้นสูงขึ้นไป และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

แคสเตเตอร์ (Castetter, 1963, p. 273) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การเตรียมการที่ระบบโรงเรียน ได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

เมธี บิลันธนานนท์ (2525, หน้า 149) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพันกับการปรับปรุงคุณภาพของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งการพัฒนาพัฒนาบุคลากรต้องพิจารณาในประเด็นสำคัญ ได้แก่ พิจารณาความต้องการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้ ทักษะ ของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่ง และพิจารณาศักยภาพของผู้ครองตำแหน่งที่ต้องการพัฒนา ส่วนการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนเป็นการพัฒนาในด้านการศึกษาและความสามารถทั่วไปของครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้แก่การพัฒนาพัฒนาครูในด้านทักษะการสอน การให้เนื้อหาสาระแก่นักเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประเมินพัฒนาการของนักเรียน ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน ความเข้าใจในหน้าที่การศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ ข้อจำกัดต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษา การร่วมมือกับบุคลากรอื่น ๆ ในเรื่องการศึกษา การทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ การหาประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การช่วยให้โรงเรียนได้พัฒนาในด้านการเรียนการสอน และการร่วมมือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคณะบุคคลในหน่วยงาน

อดิษฐ์ ชาติกำแหง (2530, หน้า 115) กล่าวว่า ควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะความรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในการทำงานของตน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีเข้าทำงานในองค์การ มิได้เป็นหลักประกันว่าเขาจะอุทิศความรู้ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การเสมอ ไปองค์การจะต้องมีมาตรการอื่นที่จะช่วยสร้างเสริมให้บุคคลมีความสุขและต้องการอยู่ในองค์การและพัฒนา

องค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของคนให้ได้ผลดี สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรือง

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคลากรเข้าใจในระบบวิธีการทำงานตลอดจนลักษณะของงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

พชอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 193) อธิบายว่าการพัฒนาบุคคลหมายถึงการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2536, หน้า 171) ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ และย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 101) กล่าวไว้ว่า เมื่อรับคนเข้าทำงานองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาในเบื้องต้น คือ การปฐมนิเทศเพื่อให้ได้เรียนรู้งาน ความรู้และทักษะที่มีอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมาไม่อาจใช้ในงานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปแบบการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแผนที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและโลกทัศน์โดยกว้างขวาง

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 296) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคคลไว้ว่า เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความกล้าหลังของพนักงาน สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของพนักงานจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล
2. เทคโนโลยีก้าวหน้า พนักงานควรได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันเทคโนโลยีเพื่อการผลิต เพื่อช่วยการปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. การลาออกของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการที่หน่วยงานหรือองค์กรควรกระทำอย่างสม่ำเสมอเพราะเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว หากองค์กรใดใช้หลักการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ย่อมจะทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น โรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และสามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, p. 258) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิต เกิดความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต

วิจิตร ศรีสอาน (2531, หน้า 18) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการของความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ ดังนี้

1. หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีเหตุผลต้องได้รับผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ
2. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
3. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด และประพุดติมิชอบของบุคลากร และการกวาดล้างการลงโทษผู้กระทำผิด

บุญแสง วีระภากร (2533, หน้า 19) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง การจัดการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบ

ราชการ จะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร องค์การที่มีความมั่นคงสูงจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การได้ในระดับสูง

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 175) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้โดยสรุป ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ หมายถึง คำนึงถึงความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส ส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยโดยการสอบเป็นการตัดสินใจ
2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานานและเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในองค์การมาเป็นเวลานาน
3. หลักความรู้ความสามารถและความอาวุโส หมายถึง การประสานข้อบกพร่องของ 2 วิธีแรก ด้วยการพิจารณาความรู้ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ
4. หลักระบบอุปถัมภ์ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งโดยถือเอาพรรคพวกหรือญาติพี่น้อง ไม่คำนึงถึงความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อความมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2536, หน้า 398) ให้แนวคิดไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 109) ได้กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้โดยสรุปว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานยังเป็นวิธีการพัฒนาคนวิธีหนึ่ง และการสอนแนะ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยมีผู้สอนที่ชำนาญและมีอำนาจสั่งการ ได้แก่ หัวหน้างาน นับว่าเป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุด

สว่าง จันทุมมี (2544, หน้า 33) ให้แนวคิดไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานควรเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ควรได้เรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ได้พัฒนาความสามารถและพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

โกเมศ กุลอุคม โภคากุล (2546, หน้า 30) ให้แนวคิดไว้ว่า บุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการดำรงหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดี อันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรย่อมมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต การมีชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บูรณาการทางสังคม โฮแมน (Homan, 1950, p. 33) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากกิจกรรมการทำงาน การปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่รวมกัน กิจกรรมการทำงานจึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่มเป็นหน่วยงาน เป็นองค์การที่มีจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า นั้นจะมีผลต่อบุคคลในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์การ และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 46) ได้อธิบายทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกันและเชื่อถือไว้วางใจกัน ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรในองค์การใดต่างก็ต้องการความเป็นสมาชิกในสังคม ทั้งในที่ทำงาน ในครอบครัว และในชุมชน

บุญแสง วีระภกร (2533, หน้า 10) กล่าวว่า บูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง กฎ และข้อบังคับเป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ว่าองค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 196) กล่าวถึงธรรมชาติของความต้องการของคนโดยจำแนกความต้องการของคนเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจ ความต้องการทางสังคมมีลักษณะไม่ชัดเจนและเป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับโดยผู้อื่น คนส่วนใหญ่พอใจที่จะมีเพื่อนและต้องการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความเรียกร้องต้องการของคนเมื่อเข้ามาทำงานในองค์การคือความต้องการซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์การ เช่น ต้องการความเป็นเพื่อน ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงานและในชุมชน ต้องการโอกาสก้าวหน้า เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความภาคภูมิใจ เมื่อได้รับรู้ว่าก้าวหน้าก็จะมีความหวังและมั่นคงในจิตใจ



เสนาะ ตีเขาว์ (2539, หน้า 296) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะทำให้บุคคลรู้สึกที่สังคมมีความสำคัญ ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันและมีความรู้สึกที่องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีกซึ่งเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องส่งเสริมความเข้าใจและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ความมั่นใจในความเป็นอยู่และสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชูชาติ ขอบชื่นชม (2546, หน้า 24) ให้แนวคิดไว้ว่า บุรณาการทางสังคม คือ โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างให้ข้าราชการครู ได้มีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน และได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

สรุปได้ว่า บุรณาการทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และต้องการได้รับการยอมรับ ให้ความเคารพนับถือยกย่องกัน ซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาองค์การ

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน วอลตัน (Walton, 1974, p. 13) ให้แนวคิดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความเป็นส่วนตัว ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานจะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันขาด

2. ความมีอิสระในการพูด พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น

3. การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎ ระเบียบ ผลที่พึงได้ และความมั่นคงในงาน

4. กระบวนการที่ถูกต้อง ต้องปกครองกันด้วยระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิด โอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกันทางความคิด

แอเวสตัน (Alvesson, 1987, p. 4) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ

2. มีบรรทัดฐานซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำอย่างน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กรเป็นความเชื่อขององค์กรในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน แบบอย่าง มีการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533, หน้า 100) ได้อธิบายว่า ในองค์กรประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบคำสั่งขององค์กรถือว่าเป็นกติกาให้คนในองค์กรร่วมมือกันและยึดถือปฏิบัติ หากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ไม่ได้ หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ

กริช ตีบสนธิ (2527, หน้า 10) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือวิถีชีวิตขององค์กร ทุกองค์กรมีวิถีชีวิตของตนเอง โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้สังคมสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยกันและส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา จำเป็นที่ครูต้องมีระเบียบปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตด้วยกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามระบียบนั้นจะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพระเบียบของโรงเรียน และเคารพต่อเพื่อนครู โรงเรียนเป็นเสมือนศูนย์รวมของการร่วมแรงร่วมใจของครู จึงควรให้ครูมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งซึ่งมีส่วนร่วมในความเจริญเติบโตของโรงเรียน

ธงชัย ถันติวงษ์ (2539, หน้า 322) ได้กล่าวว่า โรงเรียนควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 126) กล่าวว่า การบริหารงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลอันจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือการพัฒนาองค์กร ซึ่งหากสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11) ได้อธิบายไว้ว่า ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแนวทางขององค์การและผู้ปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางวัฒนธรรม ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลที่มีต่อกัน การทนทานต่อความแตกต่าง ความยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรม การให้ความสำคัญกับทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ การทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

เสนาะ ดิยาวี (2539, หน้า 304) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการให้มีส่วนร่วมในงานเป็นการส่งเสริมให้มีการร่วมมือจากกลุ่ม สามารถเรียนรู้พฤติกรรมและความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของผู้ร่วมงาน ได้มาก

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้การมีชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุขสงบ สมาชิกในสังคมจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งเรียกได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์การ ความมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานมาจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวหากได้นำมาใช้กับบุคคลโดยปรับให้เข้ากับสภาพสังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลให้องค์การมีระเบียบปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติให้การยอมรับ

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล ความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน และการจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสม

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 12) ให้แนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์การเป็นปัจจัยในการดำเนินชีวิตเพียงส่วนหนึ่งของมนุษย์ แท้จริงมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อการพักผ่อน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การวางแผนการใช้เวลาเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า การกำหนดเป้าหมายการบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน การจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะต้องทำไปในแนวทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกับเป้าหมายตามลำดับความสำคัญ และสิ่งสำคัญคือต้องจัดทำตารางเวลาเพื่อควบคุมการทำงาน

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534, หน้า 69) กล่าวว่า เวลาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทุกระดับ การใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและการในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่เกิดความซ้ำซ้อนของงาน

เป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความสำคัญ  
ของเวลาอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การใช้เวลาเป็นหลักฐานสำคัญ  
ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดการด้วยตนเอง

โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546, หน้า 33) ให้แนวคิดไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ  
การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในกรดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลา  
ส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้ใครมารบกวน ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับ  
สังคม และต้องการเวลาพักผ่อน การใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดี  
ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า การจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมทำให้ชีวิตการทำงานมีความสมดุล การบริหาร  
เวลาและใช้เวลาอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลด  
ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ นอกเหนือจากการ  
วางแผนชีวิตการทำงานแล้ว ควรได้พิจารณาให้มีเวลาเป็นส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เพื่อการ  
เข้าสังคม และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อความสมดุลของชีวิต

การปฏิบัติงานในสังคม เมธี ปีลันธนานนท์ (2525, หน้า 257) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า  
การปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันระหว่างความสำเร็จของหน่วยงาน และ  
บุคคลเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จที่ดี ภายในองค์กรบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แต่ละคน  
ปฏิบัติหน้าที่ของตนและสัมพันธ์ติดต่อกันในหน้าที่ตามความจำเป็น โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของ  
สังคมที่ประชาชนหวังผล เชื้อถือ และให้ความร่วมมือ โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางในการสร้าง  
ความสัมพันธ์กับชุมชนและบ้าน และเป็นแหล่งที่ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 83) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงจาก  
สภาพแวดล้อมทำให้บุคคลจะต้องคำนึงถึงการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคม การคำนึงถึง  
ความต้องการของสังคมเป็นกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม  
ก่อให้เกิดคุณค่า และความสำคัญในวิชาชีพที่ปฏิบัติ เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าก็จะ  
เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 140) กล่าวว่าไว้ว่า เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง  
โรงเรียนกับชุมชน จึงจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติหรือบรรทัดฐานเดียวกัน เป็นความคิดส่วนรวมของ  
บุคคลที่เห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะมีเท่าที่ ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และการกระทำ  
อย่างไรจึงจะเหมาะสม ทำให้ได้รับผลประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว

คนัย ไชโยธา (2534, หน้า 137) ได้กล่าวว่า โรงเรียนควรสร้างความสร้างสัมพันธ์ใกล้ชิด  
กับกลุ่มทางสังคมในชุมชนโดยพยายามให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน และ

ในขณะที่เดียวกันก็ดึงชุมชนให้มีกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนด้วย งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานสำคัญ ในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจ และสามารถปรับตัวยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติโดยสรุป ดังนี้

1. กำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการประสานงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแนวทางการรูปแบบของความสัมพันธ์และการประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
2. ทำหน้าที่ประสานงานและร่วมมือปฏิบัติ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยตนเอง หรือในบางครั้งจะต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชนกับแหล่งวิทยากรหรือหน่วยงานอื่น
3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชน และเป็นบุคคลที่ชุมชนให้ความเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะมีบทบาทสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน ในบางครั้งผู้บริหารและครูจะเป็นผู้เริ่มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์แก่ชุมชนได้
4. เป็นผู้แก้ปัญหา ปัญหาบางประการของชุมชนไม่สามารถคลงกันเองได้ จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือแนะนำจากบุคคลภายนอก ซึ่งบทบาทนี้จะตกอยู่กับผู้บริหารและครูในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

โทเมศ กุลอุดม โกลากุล (2546, หน้า 34) ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมประชาชนจึงให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือ ในฐานะที่โรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้ความรู้และอบรมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดี โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้ดีขึ้น

ชูชาติ ขอบชื่นชม (2546, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สร้างประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน เมื่อสังคมเห็นคุณค่าของโรงเรียน มีความศรัทธาคอครู และโรงเรียน ก็ย่อมทำให้ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน และทำให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การร่วมปฏิบัติงานในสังคมหรือชุมชนเป็นกิจกรรมสำคัญของงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อเป็นการประสานแนวคิดระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอันจะทำให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กล่าวได้ว่า โรงเรียนเป็นผู้นำชุมชนที่จะช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนาและสามารถช่วยเหลือแก้ปัญหาในบางส่วนของชุมชนได้

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความสำคัญขององค์กรก็จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โรงเรียนจึงควรพยายามตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจ

ให้กับครูจ้างสอนด้วยการให้ได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ลดความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน อำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้ขวัญและกำลังใจให้ครูจ้างสอนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้

## พฤติกรรมการบริหาร

ความหมายของการบริหาร ไชมอน (Simon, 1976, p. 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ

เซอร์ยิว โยวันนี (Sergiovanni, 1980, p. 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงาน ร่วมกันกับบุคคลอื่น หรือโดยผู้อื่น และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกับกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณ รักธรรม (2525, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อมุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันยึดหลักความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525, หน้า 3) กล่าวว่า สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่อยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มทำให้ต้องแบ่งงานกันทำเพื่อสนองความต้องการที่จำเป็น ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์นี้ ความต้องการของมนุษย์บางอย่างสามารถที่จะจัดหามาสนองตอบได้โดยลำพัง แต่ความต้องการบางอย่างของมนุษย์จะต้องร่วมมือกันจึงจะจัดหามาได้ งานหรือกิจกรรมใดที่มนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและใช้เทคนิคต่าง ๆ นั้น เรียกว่า การบริหาร

ชารี มณีศรี (2526, หน้า 1) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมดำเนินงาน อย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เป็นการดำเนินงานกับบุคคล โดยอาศัยบุคคล ทั้งรายบุคคลและกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหารคือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะการทำงานให้สำเร็จ โดย ใช้บุคคล มีกระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการใช้ทรัพยากร เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การตามที่กำหนด

มนตรี บุญดี (2544, หน้า 16) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารเป็นการร่วมมือกันทำงาน เป็นศิลปะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการปฏิบัติจนสำเร็จ เป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคลโดยอาศัยบุคคล เป็นการประสานประโยชน์ในหน่วยงานกับผลประโยชน์ของสถาบันเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ หรือ โดยผู้อื่น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ศาสตร์และศิลป์ ตลอดจนทักษะการบริหารต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันกระทำโดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดการ การควบคุม การตั้งการ การใช้ทรัพยากร และ การใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานโรงเรียน สมบูรณ์ พรหมภาพ (2521, หน้า 5) ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคม เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคมเพื่อให้เกิดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ภารกิจที่โรงเรียนได้รับมอบจากสังคมคือให้บริการทางด้านการศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยการอนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรม พัฒนา ปรับปรุง วัฒนธรรมของสังคม คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารโรงเรียนจึงเป็นการดำเนินงานของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานโรงเรียน ได้แก่ ให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

พนัส หันนาสินทร์ (2524, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนแตกต่างจากการบริหารธุรกิจ ผลงานของธุรกิจคือกำไร ส่วนผลงานที่ได้รับจากการบริหารการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

ภิญโญ สาร (2524, หน้า 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนนโยบาย การวางแผนจัดกำลังคน การบำรุงรักษาบุคลากร การให้พ้นจากงาน
2. การบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ การสัมมนาในโรงเรียน ทำประมาณการนักเรียน การรับนักเรียน การแบ่งกลุ่มนักเรียน และการเลื่อนชั้น
3. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ดำเนินการด้านหลักสูตร การจัดการการสอน อุปกรณ์ทางการศึกษา
4. การบริหารธุรการ ได้แก่ การเงินและบริการ งานสารบรรณ การเงินและพัสดุ
5. งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ งานต่าง ๆ ที่โรงเรียนจะต้องติดต่อกับชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 72) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนหมายถึง การดำเนินกิจกรรมของบุคคลโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิคกระบวนการในการเลือกสรร ควบคุมสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาเยาวชนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม ตลอดจนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม เพื่อให้เยาวชนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม

เมธี ปีลันธนานนท์ (2525, หน้า 3) อธิบายว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม จัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการโรงเรียน รวมทั้งบริหารธุรกิจโรงเรียนมุ่งให้บรรลุตามจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ หรืออาจหมายถึง การที่บริหารใช้อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งโดยอาศัย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และอำนาจของผู้ครองตำแหน่ง หรือ อำนาจที่เกิดจากความดีงามที่มีในตัวจัดองค์ประกอบในการบริหารให้เกิดการประสานงานกันเพื่อการศึกษาในโรงเรียนให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรม

หวน พันธุ์พันธ์ (2528, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มคนเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพ และบรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 2) ได้กำหนดไว้ว่า งานโรงเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานการเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนเป็นการดำเนินงานของผู้บริหาร หรือบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรและกระบวนการในด้านการบริหารผสมผสานกัน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมและภาวะผู้นำ เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, p. 83) ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำมีปัจจัย 3 ประการ คือ ผู้นำเอง ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดภาวะผู้นำในลักษณะใดนั้นมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของลักษณะผู้นำที่เป็นอยู่ใน ขณะนั้น รวมทั้งเจตคติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องานอาชีพ ในด้านของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานก็เช่นเดียวกันขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองซึ่งมีส่วนกำหนดให้แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ และปัจจัยด้านสถานการณ์ทำให้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2525, หน้า 96-97) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำไว้ว่า ถ้าพิจารณาจากวิถีใช้อำนาจแล้ว จะแบ่งผู้นำได้ 3 ประเภท ซึ่งมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. ผู้นำประเภทที่เป็นผู้สั่งงานเฉียบขาด จะไม่คำนึงถึงคนอื่น ไม่มีการ แบ่งงาน บริหารแบบรวบอำนาจ เผด็จการ จะตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ สร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน



2. ผู้นำประเภทที่มีกบฏย่อยปะละเลย ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันตามใจชอบ ไม่มีกรณีเทศติดตามผลงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นชอบจะทำอย่างไรก็ได้ ถ้าลูกน้องคงานก็อาจดีได้ ถ้าลูกน้องไม่คงานก็เสีย

3. ผู้นำประเภทที่ใช้อำนาจตามวิธีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจจะถือความเห็นส่วนใหญ่มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่ใช้อำนาจกดขี่ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมพิจารณา เคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

เมธี ปิตันธนานนท์ (2525, หน้า 148) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีบทบาทในการนำทางและจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามารวมการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการจงใจปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนขั้น หรือแม้แต่การไล่บุคลากรออกย่อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านี้ทั้งสิ้นเพราะการเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

อรุณ รักรธรรม (2525, หน้า 25) ให้แนวคิดไว้ว่า ถ้าผู้บริหารสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรได้ การดำเนินงานก็จะสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมผู้นำส่งผลให้เกิดบรรยากาศต่อการทำงาน เพราะองค์การประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย มีทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมกัน บุคคลในองค์การแต่ละคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะสังคมและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานจะต้องมีความเข้าใจผู้บริหารและผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในผู้ร่วมงาน อิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้นำมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและมีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจของ ผู้ร่วมงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การ

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 13) กล่าวว่า ผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งหลายขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เพราะถ้าองค์กรนั้นขาดผู้นำที่มีคุณภาพแล้ว ความสำเร็จในองค์การก็จะไม่เกิดขึ้น

กรองแก้ว อยู่สุข (2535, หน้า 63) อธิบายไว้ว่า ผู้นำที่ดี คือ ผู้ทำงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี และเป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ซึ่งความทะเยอทะยานเป็นแรงดันที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะหาวิธีปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับจะต้องมีความสามารถที่จะตัดสินใจในการบริหารงาน มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อถือและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมอบหมายงานว่างานที่ให้เขาทำนั้นเขาจะต้องทำได้และที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำที่ดีคือต้องมีความยืดหยุ่น

ในด้านการบริหารงานเพราะการบริหารงานต่าง ๆ ประกอบด้วยสถานการณ์ต่างกันผู้บริหารจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 17) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า การเป็นผู้นำเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจ 3 ประการ คือ หวังอำนาจอิทธิพล และอำนาจหน้าที่ การเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกยอมรับอำนาจ คนที่มีอำนาจแต่ไม่มีใครยอมรับคงจะเป็นผู้นำได้ยากผู้นำกับกลุ่มก็จะเจริญก้าวหน้าได้ยาก การเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งการนำและการบริหารด้วย

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 17) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกันให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

กาญจนา ชนะโรค (2545, หน้า 23) ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มและเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลนั้นให้บุคคลภายในกลุ่มปฏิบัติงานให้กับตนเองมีความพึงพอใจ และบรรลุถึงเป้าหมายดังที่ต้องการ การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ดีจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีใช้การบังคับ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานในองค์กรที่จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบ ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมที่จูงใจการทำงานก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบและภาวะผู้นำไว้โดยสังเขป ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1961, p. 967) ลิเคอร์ท ได้แบ่งระบบของการบริหารออกเป็น 4 ระบบ ดังนี้

1.1 เผด็จการแบบแสวงประโยชน์ ผู้นำใช้วิธีการเผด็จการสูงมากเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงเล็กน้อย จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษให้เกิดความกลัว ใช้การให้รางวัลนาน ๆ ครั้ง ใช้วิธีการสื่อสารจากบนลงล่าง สงวนสิทธิในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับสูง

1.2 เผด็จการแบบกรุณา ผู้นำมีความเป็นเผด็จการน้อยกว่าแบบแรกมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะพอปกครองลูก จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลใช้การลงโทษนาน ๆ ครั้ง ขอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนบ้าง ขอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา กระจายอำนาจในการตัดสินใจ แต่ควบคุมนโยบายอย่างใกล้ชิด

1.3 แบบให้คำปรึกษา ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น แต่ยังไม่เต็มที่ พยายามใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัล ใช้การลงโทษนาน ๆ ครั้ง ยอมให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน กำหนดนโยบายกว้าง ๆ ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจทั่ว ๆ ไป ยอมให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจในบางเรื่อง พยายามให้คำปรึกษาในหลาย ๆ ทาง

1.4 แบบให้มีส่วนร่วม ผู้นำมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้อย่างสร้างสรรค์ ให้รางวัลทางเศรษฐกิจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีส่วนร่วม ส่งเสริมการสื่อสารทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนและในระดับเดียวกัน ย้ำและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับมีการตัดสินใจ

2. แบบภาวะผู้นำตามความคิดของ เกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, p. 423) เกทเซลส์ และกูบา ได้แบ่งตัวแบบพฤติกรรมเป็น 2 มิติ คือ มิติทางสถาบัน และมิติส่วนบุคคล ซึ่งลิปแฮม และโฮห์ (Lipham & Hoch, 1988, p. 174) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดภาวะผู้นำได้อีก 3 แบบดังนี้

2.1 แบบภาวะผู้นำทางสถาบัน ผู้นำแบบนี้เน้นมิติทางสถาบันซึ่งจำเป็นต้องเป็นไปตามสถาบัน บทบาท และความคาดหวังมากกว่าจะเป็นไปตามบุคคล ผู้นำแบบนี้เน้นการกำหนดบทบาทให้ชัดเจน และมีการระบวนการที่เหมาะสมเพื่อที่จะลดความขัดแย้ง บทบาทการเป็นเลิศของภาวะผู้นำพิจารณาจากประสิทธิผลขององค์กร

2.2 แบบภาวะผู้นำทางบุคคล ผู้นำแบบนี้เน้นมิติส่วนบุคคลซึ่งจำเป็นต้องเป็นไปตามบุคคล บุคลิกภาพ และการสนองความต้องการมากกว่าจะเป็นไปตามสถาบัน บทบาท และความคาดหวัง ผู้นำในแบบนี้จะเน้นการช่วยบุคคลให้มีความคิดริเริ่มเพื่อองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำพิจารณาจากประสิทธิภาพของบุคคล

2.3 แบบภาวะผู้นำทางสถานการณ์ ผู้นำแบบนี้เน้นทั้งมิติทางสถาบันและมิติส่วนบุคคล แต่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เผชิญหน้า ผู้นำแบบนี้จะเปลี่ยนจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตระหนักในความจำกัดของทรัพยากรทั้งทางบุคคลและทางสถาบัน ลดความขัดแย้งในบทบาทกับบุคลิกภาพ และความขัดแย้งของบุคลิกภาพความเป็นเลิศของภาวะผู้นำพิจารณาจากทั้งประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิภาพของบุคคล

3. แบบภาวะผู้นำจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 86 - 90) แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

3.1 มิติกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันก็กำหนดรูปแบบขององค์การ ช่องทางของการติดต่อสื่อสาร และ วิธีในการปฏิบัติงาน

3.2 มิติมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความอบอุ่น ความสนใจ และการนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับสมาชิกของกลุ่ม

4. แบบภาวะผู้นำจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งมิชิแกน แบ่งแบบพฤติกรรมผู้นำ เป็น 2 แบบ คือ (Likert, 1961, pp. 317-332)

4.1 แบบผู้นำยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด

4.2 แบบผู้นำยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบนี้เชื่อในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในความต้องการของตนคอยสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน สนใจที่จะส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. แบบผู้นำตามทฤษฎีสถิตยศาสตร์ของเรดดีน (Reddin, 1971, p. 152) ทฤษฎี 3 มิติ (3 - D Model 3 - D Management) กำหนดว่าพฤติกรรมผู้นำมี 3 มิติ ดังนี้

5.1 มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.2 มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตร มีความไว้วางใจสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในงาน

5.3 มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสมการบริหารงานก็จะมีประสิทธิผลมาก ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมการบริหารงานก็จะมีประสิทธิผลน้อย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำพิจารณาได้จากพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้นำหรือผู้บริหาร ดังนั้น แบบของภาวะผู้นำจึงแตกต่างกันไปตามแนวคิดและการปฏิบัติของผู้นำ สำหรับการศึกษารับรู้พฤติกรรมการบริหารของครูจ้างสอน ในวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ ฮาลปีน (Halpin, 1966, p. 88) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการบริหาร เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีเนื้อหาสาระโดยสังเขป ดังนี้

มิติกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่ม ทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร วิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งประจุม รอดประเสริฐ (2526, หน้า 24) ได้ให้

แนวคิดไว้ว่า ผู้นำจะเป็นผู้แจกแจงงานกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติตลอดจนช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกไว้อย่างรัดกุม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ให้ความนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามความสัมพันธ์เป็นไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเอง สอดคล้องกับทัศนะของ เฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, p. 104) ที่ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามที่แสดงถึงความเป็นมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีการแสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกทั้งกลุ่มหรือรายบุคคล

สรุปได้ว่า มิตรกิจสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งในผลสำเร็จของงานจึงมีกฎระเบียบกำหนดไว้อย่างรัดกุม ชัดเจน และมีแบบแผนในการปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจึงเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมการบริหารงานที่ผู้นำให้ความเป็นมิตรและนับถือไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจึงมีความอบอุ่นเป็นกันเอง

### ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้อื่น เดวิส (Davis, 1975, p. 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์หรือมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง แรงกระตุ้นของคณะบุคคลที่ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จะให้บุคคลร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยร่วมมือร่วมใจกันให้เกิดผล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

จุมพล สวัสดิยากร (2520, หน้า 114) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ การเอาขณะจิตใจของคนอื่น โดยสันติและถาวร

อรุณ รักธรรม (2525, หน้า 39) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่าง คนใดคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ระหว่างกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง ระหว่างคนหลายคนในกลุ่มองค์กร ระหว่างคนในองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง ตลอดจนกระทั่งระหว่างคนหลาย ๆ คน หลาย ๆ กลุ่ม หลาย ๆ องค์กร ทั้งในวัฒนธรรมเดียวกันและต่างวัฒนธรรม

เริงชัย หมั่นชนะ (2539, หน้า 5) สรุปไว้ว่า ในการทำงานจะต้องอาศัยทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างดี การอาศัยไหวพริบในการชักจูงเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 24) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อระหว่าง มนุษย์อันจะเป็นสะพานไปสู่การสร้างมิตรและจงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่ รู้จักรักใคร่ชอบพอกันแก่คนทั่วไป ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้ เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์สร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ เพื่อก่อให้เกิดความเคารพนับถือ ความสำเร็จใน หน้าที่การงานและทำให้เกิดความสุข ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนในวิจัยนี้ ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507 – 532) ซึ่งประกอบด้วย หลัก การเกี่ยวกับความต้องการอยู่รอด ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต แต่ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจำแนกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ฐานะของอาชีพในทัศนะของคนทั่วไป การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ซึ่งมีเนื้อหาสาระ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สมิต อาชวนิจกุล (2532, หน้า 45) ให้แนวคิดและหลักการ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไว้โดยสรุป ดังนี้

1. เอาใจใส่อย่างแท้จริงต่อผู้อื่น มีความเข้าใจและเห็นใจต่อผู้อื่น ไม่ดูถูกดูแคลน รู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น
2. มีอารมณ์แจ่มใส ยิ้มแย้ม และร่าเริงอยู่เสมอ การยิ้มเป็นการทักทายที่ดีที่สุด ทุกคนต่างก็ชอบคบหาสมาคมกับผู้ที่ยิ้มแย้มแจ่มใสและอารมณ์ดี
3. พยายามจำชื่อผู้อื่นให้ได้ เพราะการจำชื่อผู้อื่นได้ทำให้ผู้ที่เรามีปฏิสัมพันธ์ด้วย เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ
4. เป็นนักฟังที่ดี ถ้ามีใครมาสนทนากับเรา เราควรตั้งใจฟังเรื่องที่เขาพูด แม้ว่าบางครั้ง เรื่องที่เขาพูดจะน่าเบื่อ แต่ถ้าเรามีมารยาทในการฟัง ไม่ขัดคอ และไม่โต้แย้ง เขาจะรู้สึกภูมิใจ
5. สนทนาในเรื่องที่อีกฝ่ายหนึ่งสนใจ ไม่ใช่เรื่องที่เราสงใจ ถ้าเราต้องการชนะใจผู้อื่นเรา ต้องสนทนาในหัวข้อที่เขาชอบ และต้องทำด้วยความจริงใจ
6. ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเป็นคนสำคัญ และทำความบริสุทธิ์ใจ ยิ่งผู้นั้นเป็นผู้มีน้อยเท่าใด เรา ยิ่งต้องให้ความสำคัญกับเขามากเท่านั้น การทำให้ผู้อื่นภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ไม่มีวิธีใดที่ เท่ากับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียน การยกย่องชมเชยอย่าง จริงใจเป็นวิธีการชนะมิตรและจงใจคน

เริงชัย หมั่นชนะ (2539, หน้า 43) เสนอแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไว้ว่า มนุษย์เรามีความแตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีต้องมีความเข้าใจพื้นฐานคือลักษณะความแตกต่างของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ นอกจากนั้นจะต้องมีมีทัศนคติการมองคนอื่นในแง่ดี ปฏิบัติต่อคนที่เข้ามาติดต่อกับหรือผู้ที่ติดต่อกับด้วยความเสมอภาค สุภาพอ่อนน้อม ไม่วางตนหรือยกตนข่มท่าน นึกเสมอว่าทุกคนมีความดีและเลวอยู่ในตนเอง ไม่โกรธหรือเกลียดผู้อื่น วางใจเป็นกลาง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจน่าคบหาสมาคมในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วยกันซึ่งการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีหลักการโดยสรุป ดังนี้

1. ให้ความเป็นมิตร โดยการติดต่อบทบาทสมาคมพบปะพูดคุยสนทนากัน ถามทุกข์สุขกัน เป็นคู่คิดให้คำแนะนำให้คำปรึกษา
2. ให้ความจริงใจ โดยมีความปรารถนาดี หวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยแก้ไขปัญหามาให้คำแนะนำและปฏิบัติหน้าที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน โดยการคบหาสมาคมกับเพื่อนในฐานะเท่าเทียมกัน ถ้อยที ถ้อยอาศัย พึงพาช่วยเหลือกันตลอดเวลา ไม่อวดเก่งหรือกระทำตนให้เหนือกว่า
4. ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีเมื่อมีโอกาส เมื่อเพื่อนร่วมงานทำความดีหรือประสบผลสำเร็จในการทำงาน ช่วยสนับสนุนส่งเสริมโดยการกล่าวยกย่องชมเชย เป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการกระทำความดี และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า
5. ให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ และให้สิ่งของตาม โอกาสอันสมควร
6. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการทำงาน หลีกเลี่ยงการนินทา
7. ร่วมงานกิจกรรมทางสังคมที่จัดขึ้นเพื่อส่วนรวม ทำให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยจากการพบปะสังสรรค์ ร่วมสนทนา ร่วมกิจกรรมสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันต้องอาศัยการมองผู้ร่วมงานในแง่ดี มีความเต็มใจและจริงใจในการผูกสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสุภาพอ่อนน้อม กิริยาวาจาสุภาพ ไพเราะน่าฟัง และเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ร่าเริง

ฐานะอาชีพในทัศนะของบุคคลทั่วไป สิปปนนท์ เกตุทัต (2518, หน้า 141) กล่าวว่า ครูคือผู้มีหน้าที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนารอบด้านในตัวของผู้เรียน และเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม เช่นเดียวกับที่วิญญาณพึงจะมี

บรรจง จันทรส (2523, หน้า 1) ให้แนวคิดไว้ว่า ครูเป็นคำที่มีความหมายลึกซึ้งตามคตินิยมของไทยมาตั้งแต่บรรพกาล เป็นคำที่มีความหมายถึงผู้ที่มีแต่พระคุณ ไม่มีพระเดช ครู

เป็นศูนย์รวมของความรู้และคุณธรรมทั้งมวลจึงได้รับการยกย่องเชิดชูให้เป็นปูชนียชน เป็นบุคคลที่ควรแก่การเคารพบูชา ด้วยเหตุนี้ ตามหลักการศึกษาศาสตร์ของไทยจึงถือว่าครูคือแม่พิมพ์ของชาติ

ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2526, หน้า 138) กล่าวว่า ความสำคัญของอาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคุณงามความดี ความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ สร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณสมบัติ รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ในแง่การสร้างสรรคสังคมครูช่วยปลูกฝังให้เด็กมีคุณธรรมมีความประพฤติดี รู้จักต่อสู้กับสิ่งชั่วร้ายที่จะชักนำไปในทางเสื่อมเสีย รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรมของชาติ มีความเฉลียวฉลาดในการเลือกรับวัฒนธรรม

วิจิตร ศรีสอ้าน (2531, หน้า 24 - 27) กล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพครูไว้ว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงสาขาอื่น ดังนี้

1. วิชาชีพครูมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็นที่สังคมจำเป็นต้อง มีบริการ วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักที่เป็นแหล่งกำเนิดของวิชาชีพอื่น ๆ เพราะถ้าปราศจากวิชาชีพครูการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นสมาชิกของวิชาชีพอื่นย่อมกระทำไม่ได้
2. การใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ การที่ครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าจะสอนอะไร จะสอนอย่างไรจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวเด็ก ที่ต้องอาศัยการวินิจฉัยใคร่ครวญด้วยวิธีการแห่งปัญญา จึงจะสามารถให้บริการได้ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ครูจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้งซึ่งมีความรู้กว้างที่จะเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมสิ่งแวดล้อม รู้หลักการและวิธีสอน รวมทั้งสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน จึงถือได้ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สมาชิกมีความเป็นอิสระและมีเสรีภาพทางวิชาการในการให้บริการ
5. วิชาชีพครูเป็นวิชาที่มุ่งบริการแก่ผู้อื่นมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการจึงต้องเป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ
6. วิชาชีพครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีสถาบันวิชาที่เป็นแหล่งกลางในการควบคุมมาตรฐานและส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพที่ชื่อว่า “คุรุสภา”

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2535, หน้า 1) กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้มีหน้าที่สอนและอบรมกุลบุตร กุลธิดา ตลอดจนผู้ที่เข้ามาสมัครเข้ารับการศึกษาทั้งปวงให้เจริญพร้อมในด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และความสามารถในการลงมือประกอบอาชีพ

สรุปได้ว่า อาชีพครูมีลักษณะเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งให้บริการด้านการศึกษาแก่สังคม เป็นอาชีพที่ทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล การปฏิบัติหน้าที่ของครูต้องใช้ความรู้ความสามารถใน



การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านวิชาการ รวมทั้งทักษะการปฏิบัติ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนให้การอบรมให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน เรียงชัย หมั่นชนะ (2539, หน้า 56) ให้แนวคิด ในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กร ไว้ดังนี้

1. ทำอย่างไรจึงจะชนะใจคน การที่จะชนะใจคนได้เราต้องมีความเข้าใจการติดต่อกันกับบุคคลรู้จักใจเขา เอาใจเขามาใส่ใจเรา และตัวเราต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความพอใจของเขาด้วยกันเรามีความพอใจต่าง ๆ กัน แต่หลักใหญ่ย่อมเป็นไปทำนองเดียวกัน มีข้อเสนอแนะบางประการที่อาจนำไปปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ในการครองใจคนเพื่อให้ได้ผลของงาน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้เพื่อนร่วมงานพอใจและศรัทธาค่อเราซึ่งจะมีผลเป็นความสำเร็จตามที่ปรารถนา

2. การสนทนาวิสาสะเป็นสิ่งแรกที่มีมนุษย์จะแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์และก่อให้เกิดความสำเร็จได้ ในการสนทนามีข้อควรปฏิบัติ ได้แก่ รู้จักถามเพื่อให้เกิดความร่วมมือรู้จักฟังให้มากพูดแต่น้อย ทำท่างในการพูดและฟังต้องแสดงให้ผู้ฟังเห็นว่าพูดตรงกับใจจริง ยิ้มแย้มแจ่มใส และแสดงอหยาตย์ไมตรีต่อผู้อื่น มองคนอื่นในแง่ดี น้ำเสียงสุภาพอ่อนโยน ไม่ใช้วาจาที่ดูด้นกระด้างไม่รี้นหู หูยกของขมเขย แม้เป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย

3. ทำอย่างไรเขาจึงจะให้ความร่วมมือ ซึ่งมีหลักการวางให้สิ่งที่เขาต้องการทั้งทางวัตถุและจิตใจ ถ้าสามารถทำได้แล้วเราจะได้สิ่งที่เราต้องการจากเขาคือความร่วมมือกับเรางานจึงจะสำเร็จด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

วิจิตร อวาระกุล (2540, หน้า 302) กล่าวว่า ในแต่ละหน่วยงานย่อมมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อให้กิจกรรมนั้นสำเร็จตามจุดประสงค์ และได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของคนที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีไว้ ดังนี้

1. มีลักษณะท่าทางกระฉับกระเฉง แสดงออกด้วยความสดใส ร่าเริง
2. เอาใจใส่และตั้งใจทำงานให้ดีเสมอ ไม่สะเพร่า ไม่หนีงานหรือเลี่ยงการทำงาน
3. มีความรับผิดชอบ ทำงานได้ถูกต้อง ไม่สร้างปัญหาและความยุ่งยากให้กับผู้อื่น
4. ทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซื่อสัตย์ สุจริต
5. ไม่ป้ายความผิดไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด สอบถามผู้อื่นก่อนที่จะสรุป

และลงความเห็นเกี่ยวกับผู้อื่น

6. รักษาเวลาการนัดหมายงานให้ตรงเวลา
7. ทำตนให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ทำงานด้วยความเสมอต้น

เสมอปลาย และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน หมายถึง การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย

การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ธนู แสงวงศ์ (2525, หน้า 85-100) ให้แนวคิดไว้ว่าครูที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความสนใจ เอาใจใส่ปัญหาของนักเรียน วางตัวเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนประเมินผลการสอน และคัดค้านความดิ่งามของนักเรียนด้วยเหตุผล
2. มีความรักในอาชีพครู มีส่วนช่วยแนะนำ ปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอยอมรับคำแนะนำและปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อความรู้และกิจกรรม มีความเห็นว่าอาชีพครูนั้นดี
3. มีจรรยาบรรณครู ไม่แพร่ข่าวลือข้อเท็จต่ออาชีพ ไม่ขโมยผลงานของคนอื่น ไม่ทำร้ายผู้อื่น ไม่นำผู้อื่นมานินทา
4. มีรูปร่างท่าทางดี มีใบหน้าสะอาด คัดผมเรียบร้อย เสื้อผ้าสะอาดเรียบร้อย แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับการเป็นครู
5. มีคุณสมบัติส่วนตัวดี มีความซื่อตรง มีสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตรงต่อเวลา

วิจิตร ศรีสอาน (2531, หน้า 29 - 33) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า จริยธรรมพื้นฐานสำหรับครูประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ต่องาน เคารพระเบียบ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อภาระงาน
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตนอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง ไม่หลงงมงาย ไม่หุนเหมาเชื่อง่าย ต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล
4. ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ความรู้สึกในการอุปการะคุณหรือบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา และแสดงการตอบแทนบุญคุณต่อผู้อื่น
5. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม
6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อส่วนรวม
7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควรได้ประโยชน์มากที่สุด

9. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงไม่ลำเอียง
  10. ความอดทน หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน
  11. ความเมตตา กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข และช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
- สมิต อาชวณิชกุล (2532, หน้า 131) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติคนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนอื่นไว้โดยสรุป ดังนี้

1. มีความสุจริตในการกระทำ มีความจริงใจ มีความไต่ตรง และมีเหตุผล
2. รู้จักป้องกันตนเอง ไม่ปล่อยให้เกิดเรื่องใหญ่โตจนแก้ไขไม่ได้
3. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ
4. เชื้อมั่นและไว้วางใจตนเอง มีความนับถือตนเอง และมีความหนักแน่น
5. มีคุณธรรมใฝ่สูงเป็นเครื่องกำกับใจ ไม่ใช้ความชั่วร้ายเป็นเครื่องมือต่อสู้กับเหตุการณ์
6. ไม่เห็นแก่ตน มีความเสียสละ ไม่ผูกขาดและรวบรัดในการทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่
7. วางตนเหมาะสม มีอัธยาศัยดี โอบอ้อมอารี ไม่เอาเปรียบผู้อื่น
8. ทำงานอย่างเต็มความสามารถและให้ได้ผลดีที่สุดเพื่อให้ผลงานเป็นเครื่องประกันความ

เชื่อถือแก่ผู้อื่น

สรุปได้ว่า การที่จะให้บุคคลทั่วไปยอมรับในความสามารถจะต้องมีความสุจริตในการกระทำ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีความเสียสละ รวมทั้งต้องประพฤติตนให้เหมาะสมปฏิบัติตนในสังคมอย่างมีกาลเทศะ เป็นผู้มีความดี จริยธรรม มีจรรยาบรรณของอาชีพ และเป็นผู้มีอัธยาศัยดี ครูจึงจะเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการพื้นฐานเช่นเดียวกัน และทุกคนต่างก็พยายามหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อได้รับเพียงพอแล้วระดับของความต้องการก็จะสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ครูจึงสอนความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ต้องการให้เป็นที่ยอมรับในฐานะของอาชีพในทัศนะของคนทั่วไป ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน และต้องการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ซึ่งเชื่อว่าหากความต้องการดังกล่าวได้รับการตอบสนองจะทำให้ครูจ้างสอนเกิดความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนในทางบวก

## พฤติกรรมการสอน

ความหมายของพฤติกรรมการสอน กู๊ด (Good, 1973, p. 552) กล่าวว่า วิชา การสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพ

สกินเนอร์ (Skinner, 1974, p. 3) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าจะการกระทำนั้นผู้กระทำจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

เจลิชว บัวร์กคิ (2520, หน้า 57) ให้แนวคิดไว้ว่า การสอนได้แก่ความสามารถในการอธิบายให้เด็กรู้จักคิดและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง ครูจำเป็นต้องอธิบายให้นักเรียนเข้าใจกระจ่างแจ้ง ต้องสอนให้เด็กรู้จักคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ลักษณะด้านการสอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ครูต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจเพราะหลักสูตรคือแม่บทของการสอน

สังค อุทรานันท์ (2529, หน้า 132) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนที่ดี หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ครูเกี่ยวกับการสอนที่เป็นรูปแบบกระบวนการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เตรียมการสอนทุกครั้งโดยเตรียมหัวข้อต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในระบบการสอนคือศึกษา ลักษณะผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการสอน เลือกเนื้อหาที่นำมาสอน
  2. คิดวิธีการสอนว่าจะใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนและจะวัดผลประเมินผลอย่างไร
  3. ระหว่างสอนคำนึงการสอนตามแผนที่วางไว้ โดยเริ่มนำเข้าสู่บทเรียนการตรวจสอบความรู้ผู้เรียนก่อนสอน การฝึกปฏิบัติและสุดท้ายก็ทำการสรุปทบทวนหรือวัดผลหลังการสอน
  4. หลังการสอนมีการประเมินผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สิ่งใดต้องแก้ไขบ้าง
- สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง บทบาทในการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมการสอนของครูขึ้นอยู่กับความรู้ และทักษะด้านการสอน ดังนั้น ครูที่มีความรู้ความสามารถจึงมีพฤติกรรมการสอนที่ดี
- ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2526, หน้า 123) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการขึ้นในตัวผู้เรียน ดังนั้น การกิจหลักของครูก็คือการสอนซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง

กรัณย์ เสงพานิช (2528, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูเป็นพฤติกรรมที่ไม่เจาะจงเฉพาะพฤติกรรมที่ครูแสดงในห้องเรียนเท่านั้น แต่จะรวมถึงพฤติกรรมนอกห้องเรียน และพฤติกรรมส่วนตัวของครูด้วย พฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างและครอบคลุมถึงพฤติกรรมของครูทั้งหมดขณะอยู่ในโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมของครูจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทุกด้าน

สาโรช บัวศรี (2535, หน้า 385) กล่าวว่า คุณภาพของการเรียนการสอนพิจารณาได้จาก ความงอกงามอย่างครบถ้วนของผู้เรียน ได้แก่ อ่านออก เขียนได้ มีความรู้แขนงต่าง ๆ มีวินัยดี รู้จักแต่งกายที่สุภาพ มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีวาจาไพเราะ มีคุณธรรม ศีลธรรม รู้จักขนบธรรมเนียม

ประเพณี สามารถประกอบอาชีพ รู้จักเคารพบิดามารดา ครูอาจารย์ รู้จักหวงแหนประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาคือการงอกงาม หรือการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540, หน้า 56) ให้แนวคิดไว้ว่า พฤติกรรมการสอนที่ครูควรแสดงออก ในขณะปฏิบัติการสอน ได้แก่พฤติกรรมต่อไปนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ตรงต่อเวลา กระตือรือร้น ในการสอน วางตัวได้เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน กิริยามารยาทเรียบร้อย วาจาสุภาพ

2. พฤติกรรมที่แสดงออกด้านการเตรียมการสอน ได้แก่ บอกขอขบข้ายเนื้อหาวิชา ชี้แจงจุด ประสงค์ของการเรียนการสอนแต่ละครั้ง จัดเตรียมอุปกรณ์การสอน เลือกวิธีสอนได้เหมาะสมกับ เนื้อหาและความสามารถของผู้เรียน ตำรวจพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

3. พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นด้านการดำเนินการสอน ได้แก่ มีวิธีการสอนหรือจัด กิจกรรมหลายแบบให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ทบทวนเนื้อหาวิชาก่อนสอนบทเรียน ใหม่ สอนเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องจากง่ายไปหายาก ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นด้านการจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ ได้แก่ ใช้อารมณ์ขันเพื่อ ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ชมเชยสนับสนุนให้กำลังใจแก่นักเรียนในการแสดงออก ท่วงทีวาจาและน้ำเสียงที่เร้าใจให้นักเรียนอยากเรียน ให้ความเป็นกันเองและมีมนุษยสัมพันธ์กับนักเรียน

5. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นด้านการรักษาวินัยในการสอน ปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม สนับสนุนให้นักเรียนให้มีวินัยในตนเอง ย้ำแนวคิดเรื่องระเบียบวินัยอยู่เสมอ สอนให้นักเรียนรู้จัก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปลูกฝังความสำนึกในความรับผิดชอบสอนให้ขยันหมั่นเพียร

6. พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นด้านการใช้อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนประเภท ต่าง ๆ ได้แก่ ตำรวจอุปกรณ์ก่อนและหลังการสอน ใช้โสตทัศนูปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบทเรียน

7. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียน ได้แก่ มีการซักถาม นักเรียนขณะสอน ทดสอบย่อยเพื่อประเมินผลการเรียนเป็นระยะ ๆ ทดสอบได้ครอบคลุมเนื้อหาที่ สอนไปทั้งหมด และประเมินการเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

8. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นด้านการมอบงานให้ปฏิบัติได้แก่ การให้แบบฝึกหัดอย่างมีเหตุ ผล ให้งานเหมาะสมกับเวลา ซักถามถึงงานที่มอบหมายเมื่อมอบงานหรือแบบฝึกหัดได้อธิบายให้ เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน และผลที่เกิดในตัว นักเรียนย่อมสะท้อนให้เห็นคุณภาพการสอนของครู และคุณภาพของการจัดการศึกษาใน โรงเรียน

ครูจึงต้องปรับปรุงพัฒนาบทบาทหน้าที่ในการสอนให้เกิดความก้าวหน้าอยู่เสมอโดยพยายามนำเอาวิธีการ อุปกรณ์ สื่อ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการสอน

โดยอาศัยแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 5) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน ใน 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียน

การเตรียมการสอน บุญชม ศรีสะอาด (2537, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของ การเตรียมการสอนว่าเป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะสอนใคร เนื้อหาใด สอนเมื่อใด สอนอย่างไร และเพื่อให้เกิดอะไร

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 66 – 69) ได้แบ่งการเตรียมการสอนออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

### 1. การเตรียมตัวของครูผู้สอนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1.1 การเตรียมตัวในระยะยาวหรือการเตรียมตัวโดยทั่วไป หมายถึง การศึกษาและ ทำความเข้าใจหลักการ จุดหมายและ โครงสร้างของหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อให้รู้ว่าสอนอะไร แก่เด็ก และจะสอนเพื่ออะไร จะสอนเด็กให้เป็นคนในลักษณะใด กระทำได้โดยเข้ารับการอบรม และศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู หนังสือเรียน แบบฝึกหัด สื่อการเรียน การสอน วิธีการวัดและประเมินผลการเรียน ตลอดจนการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ ตามหลักสูตร

1.2 การเตรียมตัวระยะสั้นหรือการเตรียมตัวเพื่อจะสอนในแต่ละวันที่กำหนดไว้ในตารางสอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 กำหนดการสอนและตารางสอนว่า เรื่องที่จะสอนต่อไปเป็นเรื่องอะไร ใช้เวลากี่คาบ แล้วคู่มือครูเพื่อศึกษาความคิดรวบยอดจุดประสงค์เนื้อหา และรายละเอียดกิจกรรม การเรียน สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลของบทเรียน

1.2.2 เตรียมที่จะสอนในแต่ละครั้ง โดยศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดีและศึกษากิจกรรมที่จะต้องใช้แต่ละกิจกรรมเพื่อกำหนดเวลาและขั้นตอนการ ประกอบกิจกรรมให้เหมาะสม

2. บันทึกรายการสอน เป็นสิ่งจำเป็นที่ครูทุกคนจะต้องทำแม้ว่าในคู่มือครูได้เตรียมการไว้ให้ครูจนถือว่าเป็นบันทึกรายการสอนที่เกือบจะสมบูรณ์ก็ตาม แต่เนื่องจากครูในชั้นประถมศึกษา จะต้องสอนในหลายกลุ่มประสบการณ์หรือการสอนเองทั้งหมดเป็นส่วนใหญ่จึงอาจทำให้สับสน

อารมณ์ ใจเที่ยง (2540, หน้า 196 – 197) ให้ความสำคัญของการวางแผนการสอนไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้สอน สอนด้วยความมั่นใจเมื่อเกิดความมั่นใจในการสอนย่อมจะสอนด้วยความแคล่วคล่อง การสอนก็จะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์
2. ทำให้เป็นการสอนที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไป
3. ทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามหลักสูตร
4. ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนที่ไม่มีการวางแผน
5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสอนต่อไปทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อน
6. ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อผู้สอนและต่อวิชาเรียน

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอนหรือการวางแผนการสอน คือการเตรียมการสอนอย่าง เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการสอนสำหรับครู จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สุมิตร คุณากร (2523, หน้า 136) กล่าวว่า กิจกรรม การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามเป้าหมายของหลักสูตรหรืออาจหมายถึงการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรหรือ โปรแกรมศึกษา ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดครูประจำวิชา ซึ่งการสอนแต่ละครั้งจะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2526, หน้า 17-18) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่ผู้สอน ส่วนการเรียนนั้นกิจกรรมจะมุ่งไปที่ผู้เรียน องค์ประกอบของการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน สิ่งสำคัญและจำเป็นของผู้สอนอันดับแรก คือจะต้องมีพื้นฐานวิชาการอย่างดี มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้ในวิธีการ และเทคนิคการสอน ส่วนสถานการณ์เงื่อนไขของการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะร่วมของการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกระทำของผู้เรียน แนวคิดซึ่งจะเกิดการเรียนได้ด้วยการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

รุ่งทิวา จักรักร (2527, หน้า 81) ให้แนวคิดไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจะต้องเลือกวิธีการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่มีวิธีการสอนแบบใดดีที่สุด วิธีสอนแต่ละวิธีจะเหมาะสมกับสภาพการณ์แต่ละอย่างจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีเนื้อหาสาระโดยสรุป ดังนี้

1. วิธีสอนแบบอุปมา เป็นการสอนโดยให้ผู้เรียนรู้หลักเกณฑ์ นิยาม ทฤษฎี หรือความจริงโดยทั่วไปก่อนแล้วจึงทำการพิสูจน์ ทดลองให้เห็นจริง เป็นการสอนจากหลักเกณฑ์ไปหาตัวอย่าง หรือจากส่วนรวมไปหาส่วนย่อย

2. วิธีสอนแบบอนุমান เป็นวิธีสอนที่ตรงกันข้ามกับวิธีสอนแบบอุปมาน เป็นการสอนจากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ หรือจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม
3. วิธีสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีการสอนที่ครูใช้วิธีการบอกเล่าเป็นการให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ทางอ้อม เป็นการเรียนรู้ที่ได้จากการฟังเป็นส่วนใหญ่
4. วิธีสอนแบบอภิปราย เป็นการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. วิธีสอนแบบสาธิต เป็นการแสดงการกระทำหรือแสดงเหตุผลให้ผู้เรียนดูตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้น เช่น แสดงขั้นตอนการปฏิบัติ แสดงวิธีการใช้เครื่องมือ
6. วิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ เป็นการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่สอน โดยผู้สอนสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงบทบาทตามที่ผู้เรียนคิดว่าควรจะเป็น และนำมาอภิปรายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
7. วิธีสอนแบบวิทยาศาสตร์ หรือวิธีการสอนแบบแก้ปัญหา เป็นวิธีการทางคณิตศาสตร์ ในการแสดงความรู้ เป็นวิธีช่วยสร้างความคิดในการแก้ปัญหาให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนซึ่งเหมาะสำหรับการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน
8. วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน เป็นวิธีมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการคิดสอบสวนหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองจากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์
9. วิธีสอนแบบศูนย์การเรียน เป็นการสอนที่ยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่ม และการใช้สื่อประสบการณ์เพื่อให้นักเรียนช่วยกันแก้ปัญหา
10. วิธีสอนแบบค้นพบด้วยตนเอง เป็นการสอนที่ครูสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทีละขั้นทีละตอนจนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 2) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งโดยครูและนักเรียน เช่น การสอนให้นักเรียนค้นคว้า การอภิปราย การบรรยาย การอบรม การสาธิต การปฏิบัติงาน การจัดนิทรรศการ และการศึกษานอกสถานที่

ทัศนีย์ สุขเมธี (2533, หน้า 189) ให้แนวคิดไว้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่กระทำขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนได้ผลดี หมายถึง การสอนของครูเป็นไปอย่างมีความหมาย นักเรียนได้ทั้งความรู้และความสนุกสนานเพลิดเพลิน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 42) ให้แนวคิดไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนมีหลักสำคัญ คือ ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในฐานะศูนย์กลางการเรียนการสอน โดยครูสามารถเลือกเทคนิค



วิธีการและนำไปใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาวิชา ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่ายิ่งผู้เรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้นยิ่งต้องมีความรับผิดชอบที่จะต้องค้นหา ค้นพบข้อความรู้และสรุปข้อความรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ของคนมากขึ้น

2. การศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองและฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมความคิดอย่างอิสระ ให้ผู้เรียนปรารถนาที่จะเรียนรู้

3. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง เทคโนโลยีมีประโยชน์ในการสอนบางสถานการณ์ แต่ในบางสถานการณ์อาจจะไม่เหมาะสม

4. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ เป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการอภิปราย การแบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานกลุ่ม 5. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เป็นวิธีเสริมความรู้จากประสบการณ์ และการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติของผู้เรียนแต่ละคน และกระบวนการเรียนรู้

6. การเรียนแบบร่วมมือ เป็นวิธีจัดการเรียนการสอนที่เน้นสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จของกลุ่ม

7. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และกระบวนการกลุ่ม

8. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เป็นการนำความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการเรียนการสอนจะเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้แต่ละรายวิชา

สรุปได้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพควรจำเป็นต้องศึกษาวิธีการและนำไปใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา วัสดุ ความสนใจ และความรู้ของนักเรียน เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร

การใช้สื่อการเรียนการสอน ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2526, หน้า 4) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนหมายถึงสิ่งที่ใช้ช่วยให้การเรียนรู้ซึ่งครูและนักเรียนเป็นผู้ใช้ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ประมาธ ะกิมิ (2529, หน้า 25) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคนิค ซึ่งช่วยถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและอื่น ๆ ให้แก่ผู้เรียน ตามความมุ่งหมายของการสอน

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2531, หน้า 167) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนไว้ว่าเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนจะทำให้ผู้สอนดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

กิติมา ปรีดีลิลก (2532, หน้า 68) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนตัวบุคคล วิธีการ สถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนรู้บังเกิดผลดี สื่อการสอนมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ไป เช่น อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์การศึกษา เทคโนโลยีการสอน และ วัสดุทัศนศึกษา เป็นต้น

ธำรง บัวศรี (2532, หน้า 207) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องช่วยการเรียนการสอนให้บรรลุตามต้องการ ซึ่งสื่อที่ครูผู้สอนนำมาใช้ควรมีความน่าสนใจ ช่วยให้น่าคิดความ ไม่น่าเบื่อ สื่อที่ใช้นั้นราคาไม่แพง หรืออาจใช้สื่อที่มีอยู่ในท้องถิ่น และสื่อเหล่านั้นจะต้องใช้ได้ผลในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้จริงและเร็วกว่าการไม่ใช้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 33) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ทั้งที่เป็นประเภทถาวรและสิ้นเปลือง ที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539, หน้า 191) ให้แนวคิดไว้ว่า สื่อเป็นตัวกลางในการเสริมการสอนของครู สื่อการสอนต้องมีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน สื่อการเรียนการสอนไม่จำเป็นต้องมีราคาแพง แต่ต้องช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผล ในการปฏิรูประบบการศึกษาต้องเริ่มต้นนำสื่อเข้ามาใช้ในโรงเรียนให้มากที่สุด เพื่อให้นักเรียนจะได้ศึกษาการใช้สื่อการสอนไปในตัว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต

ประเภทของสื่อการเรียนการสอน อบรม สันภิบาล และคุณุชลี องค์ศิริพร (2524, หน้า 93) ได้แบ่งสื่อการสอนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สื่อประเภทวัสดุ (Software) บางครั้งเรียกสื่อเล็ก (Small Media) ทำหน้าที่เก็บความรู้ในลักษณะของภาพเสียงและตัวอักษรในรูปแบบต่าง ๆ

2. สื่อประเภทเครื่องมือหรือโสตทัศนอุปกรณ์ (Hardware) บางครั้งเรียกสื่อใหญ่ (Big Media) ซึ่งเป็นตัวกลางหรือทางผ่านของความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังครูและนักเรียนต้องอาศัยวัสดุมาใส่ในตัวของมัน สื่อประเภทนี้ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องรับโทรทัศน์ โทรทัศน์วงจรปิด เครื่องเล่นแผ่นเสียง เป็นต้น

3. สื่อประเภทเทคนิค หรือวิธีการ (Technique or Method) หมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูหรือนักเรียนจัดขึ้น ทั้งในและนอกห้องเรียน เทคนิค หรือวิธีการเหล่านี้จะช่วยให้การเรียนการสอน ได้ผลดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 8) ได้แบ่งสื่อการสอนเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. อุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Equipment) หรือ (Hardware) เป็นเรื่องของเครื่องยนต์กล ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ มีขนาดใหญ่ตัวของอุปกรณ์เอง ไม่สื่อความหมายทางการเรียนรู้ ต้องอาศัยสื่อประเภทวัสดุ (Software) ตัวอย่างของสื่อประเภทนี้ เช่น เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นป้ายสาธิต กระดานดำ ฯลฯ

2. วัสดุ (Software) เป็นสื่อที่มีขนาดเล็ก ทำหน้าที่เก็บความรู้หรือสาระในลักษณะของภาพเสียงและตัวอักษรในรูปแบบต่าง ๆ สื่อประเภทนี้ยังแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิดตามลักษณะการใช้งานคือ

2.1 วัสดุที่มีความเป็นอิสระในตัวเอง (Independent Software) เป็นสื่อที่สามารถสื่อความหมายในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยอุปกรณ์ (Hardware) ในการสื่อความหมาย เช่น แผนที่ แผนภูมิ หุ่นจำลอง ภาพถ่าย ลูกโลก บัตรคำ หนังสือ ฯลฯ

2.2 วัสดุที่ไม่เป็นอิสระในตัวเอง (Dependent Software) เป็นสื่อที่ไม่สามารถสื่อความหมายในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยอุปกรณ์เป็นช่องทางช่วยในการสื่อความหมาย เช่น फिल्म สไลด์ แผ่นภาพโปรังแสง फिल्मภาพยนตร์ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ

3. เทคนิควิธีการ (Technique) เป็นวิธีการหรือกระบวนการสื่อความหมายไปยังผู้เรียนเช่น กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการในการเสนอเนื้อหา การเล่นบทบาทสมมติ ฯลฯ ซึ่งสื่อนี้มักถูกมองข้ามไปเสมอ

หลักการเลือกสื่อการเรียนการสอน อัมภา บุญช่วย (2537, หน้า 101) ได้แนะนำ หลักการเลือกสื่อการเรียนการสอน และหลักการเตรียมสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า ต้องเลือกสื่อ การสอนให้สัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดประสงค์ของเรื่องที่จะสอน เหมาะสมกับระดับชั้น และวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เลือกสื่อที่หาง่ายและมีประสิทธิภาพ ใช้สื่อตามความเหมาะสม ตรงกับเนื้อหาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาถูกต้อง เป็นสื่อที่ใช้การได้ดี คุ่มกับราคา คุ่มกับ เวลา มีความสอดคล้องกับวิธีการสอน และผู้สอนมีประสบการณ์การในการใช้ก่อนสอนจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 14) ได้กล่าวถึงคุณค่าและ สักยภาพของสื่อที่มีต่อการเรียนรู้ได้โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเรื่องราวที่ครูสอน ได้ง่ายและรวดเร็ว แม้จะเป็นเรื่องนามธรรมก็ สามารถใช้สื่อแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมช่วยสร้างความเข้าใจให้ดีขึ้น
2. ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนที่จะศึกษาบทเรียนต่าง ๆ มากขึ้นทำให้อยากทำกิจกรรมด้วยตนเองต่อไป
3. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้สัมผัส รับรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้แก้ปัญหา มี โอกาสแสดงออกเป็นผลให้นักเรียนเกิดความกล้า กล้าพูด กล้าทำ รู้จักคิดอย่างมีหลักเกณฑ์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปเชื่อมประสานกับประสบการณ์เดิมได้ดี
4. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความทรงจำอย่างถาวร สืบเนื่องจากได้เรียนรู้จากประสบการณ์หลาย มิติ มีใช่เพียงฟังคำบอกหรืออ่านจากตำราแล้วมีภาพทำความเข้าใจตามคำแนะนำและตัวหนังสือ เหล่านั้นเพียงมิติเดียว วิธีดังกล่าวจะทำให้เกิดความทรงจำเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

ฉัตร ไทยอุทิศ (2540, หน้า 3) ให้แนวคิดไว้ว่า การเลือกใช้สื่อในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนนั้น ผู้สอนควรต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่ ความเหมาะสมสอดคล้อง กับเนื้อหาและจุดประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน ช่วยผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอนจากง่ายไปหายาก ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วและประหยัด เวลา ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้ และการประเมินสื่อการเรียนการสอน ได้รับความสนใจ และผู้เรียนสามารถตอบสนองได้ทันที ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อเนื้อหาวิชาที่สอน

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนหมายถึง สิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และช่วยให้การ เรียนการสอนมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเทคนิคการสอน การนำเสนอเนื้อหาของครู ช่วยให้ ผู้เรียน เกิดความรู้ความเข้าใจตามความมุ่งหมายของการสอน ได้ง่ายขึ้น สื่อที่นำมาใช้จัดกิจกรรม การเรียน การสอนจะต้องมีความน่าสนใจ ช่วยให้นักเรียนนำติดตาม และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว ขึ้น สื่อการเรียนการสอนสามารถผลิตขึ้นเองได้จากวัสดุที่มีท้องถิ่น โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งใน

การผลิต การใช้ และการประเมินผลการใช้ ทั้งนี้ ครูควรเลือกสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

การวัดและประเมินผลการเรียน วิจิตร วรุตบางกูร และพิชญา ชีระกุล (2523, หน้า 29) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลข หรือสัญลักษณ์ ที่ผู้วัดผล กำหนดขึ้นเพื่อแทนค่าสิ่งของหรือเหตุการณ์เพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ต้องการอย่าง มีระบบ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กรรมวิธีในการรวบรวมตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ได้มาจากการวัดผล แล้วนำมาพิจารณาวินิจฉัยคุณค่าโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ

พนัส หัสนาคินทร์ (2524, หน้า 78) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลมีความจำเป็นเพื่อให้รู้ความสามารถของนักเรียนในแต่ละวิชา โดยเฉพาะในต้นปีการศึกษา จะได้ทราบว่านักเรียน มีความรู้ความสามารถพื้นฐานเพียงใด เพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน เพื่อตรวจสอบผลการสอนของครู สร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนเพียงใด และเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียน

ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 14) กล่าวว่า การวัดผลหมายถึงการกำหนดจำนวนปริมาณ หรือรายละเอียด กระทำอย่างละเอียดทีละด้าน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวัดผลการศึกษาโดยอาศัยจากการเทียบเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่วางไว้แล้วตีค่าหรือสรุปว่านักเรียนคนนั้นมีระดับพัฒนาการทางการเรียนอย่างไร ซึ่งการประเมินผลการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มาตรฐาน หมายถึง เป้าหมายที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่าดี เหมาะสม ถูกต้อง หรือควรมีคุณสมบัติอย่างไร แต่ไหน โดยกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำไว้ เกณฑ์มาตรฐานของแต่ละวิชา ย่อมแตกต่างกันตามความยากง่ายของเนื้อหาและลักษณะของการเรียน
2. การวัดผล หมายถึง การตรวจสอบหาปริมาณการเรียนรู้ ตลอดจนคุณสมบัติของผู้เรียนว่ามีพัฒนาการอยู่ในระดับใด
3. การประเมินผล หมายถึง กระบวนการพิจารณาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาว่า ได้ผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด
4. การตัดสินใจ หมายถึง การนำผลการวัด ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อตัดสินว่าผู้เรียน มีพัฒนาการเป็นอย่างไร

บุญทัน อยู่ชมบุญ (2529, หน้า 27) ได้อธิบายไว้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แน่นอนทางการศึกษานั้น โดยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การสังเกต การตรวจงาน การซักถาม การทดสอบ การตรวจแบบฝึกหัด โดยกำหนดเป็นคะแนน มากน้อยตามลำดับความสามารถ

วินัย รังสินันท์ (2531, หน้า 571) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะเป็นตัวตรวจสอบคุณภาพของประสบการณ์ที่ผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียนและเป็นการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยตรงแล้ว การประเมินผลยังมีประโยชน์ คือ เป็นการประเมินความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การศึกษา เป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการและบุคคล และความถูกต้องของการดำเนินโครงการ และช่วยในการตัดสินใจ เพราะการประเมินผลสามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้ได้หลักสูตรการเรียนการสอนเหมาะสมยิ่งขึ้น

ธีรารัง บัวศรี (2532, หน้า 237 – 238) กล่าวว่า วั้โดยสรุปว่า การวัดผลการเรียน หมายถึง การวัดคุณสมบัติในด้านคุณภาพ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการประเมินผล หมายถึงการนำผลที่วัดได้มาหาคุณค่าตามจุดหมายที่ตั้งไว้

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 129) ได้ให้ความหมายการวัดผล หมายถึงการกำหนดหน่วยให้แก่ปริมาณที่มีอยู่โดยใช้เครื่องมือวัด การวัดทางการศึกษาที่ใช้กันอยู่ อาจจะเป็นการสังเกตของครู ตารางตรวจสอบพฤติกรรมหรือข้อสอบ

อัมพร สุขเกษม (2540, หน้า 259) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การวัดปริมาณหรือระดับความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นการพิจารณาตัดสินผลการศึกษาของนักเรียน การประเมินผลเป็นการพิจารณาพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียนว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นไร สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษามากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและทำให้ทราบว่าผลการสอนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การวัดผลเป็นขั้นตอนที่ครูต้องปฏิบัติทั้งก่อนการเรียน ระหว่างเรียน และหลังการเรียน โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีมาตรฐาน และสามารถตัดสินได้ว่าผู้เรียนเป็นอย่างไร ส่วนการประเมินผลทำให้ทราบว่าผลการเรียนการสอนได้ผลสัมฤทธิ์เพียงใด การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ครูผู้สอนสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ ปิณทุมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งตั้งในแต่ละภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปฏิบัติการสอน ทั้งที่มีประสบการณ์น้อยและผู้ที่ประสบการณ์มาก ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละด้านตามเกณฑ์ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เวณิกา บวรสิน (2541) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอน ด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ คือ ทักษะคิดต่อวิชาชีพรู โดยรวม บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ สวัสดิการใน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านผู้ร่วมงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 24.15 และปัจจัย ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนคือทักษะคิดต่อวิชาชีพรู ด้านนักเรียน บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 24.45

บัวเย็น พลคราม (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนกลุ่มการงาน และพื้นฐาน อาชีพชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล ผลการปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับพอใช้ เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียน นอกเมือง ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ปรเมศวร์ ขัตติยนนท์ (2543) ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรง เรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง องค์ประกอบของบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน และการจูงใจ

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการครูประถมศึกษามีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและจำแนกตามตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาระปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นต่างกันและปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและด้าน ไม่แตกต่างกัน

ชูชาติ ขอบชื่นชม (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาด โรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ ริด (Reed, 1987) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของลักษณะองค์การพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่และความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย รู้จักประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทาง ครูจะมีความพึงพอใจสูง และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คิง (King, 1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดและแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติของผู้บริหารระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวคิดสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จ ได้สูงกว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ โดยผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมีภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

สมิธ (Smith, 1994) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ภูมิศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู และบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู ได้แก่ สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกัน สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างขึ้น และสภาพที่ครูพัฒนาได้เอง



เคลลี (Kelly, 1995) ศึกษาโน้ตสนั้ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมเอกชนคาทอลิกในสังฆมณฑลวอชิงตัน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่ต้องคำนึงถึงคือ บรรยากาศองค์การ แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

เคลลี (Kells, 1996) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ ในเมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแทนที่คณาจารย์ได้รับส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในมากกว่าภายนอก และตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคณาจารย์ซึ่งมีผลกระทบต่อวิทยาลัย ได้แก่ ระดับขั้นทางการบริหารในองค์การ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติ ส่วนตัวแปรด้านครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผลน้อย

ลอนดอน (London, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง ความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิต และพบว่าความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานซึ่งสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล ได้แก่ ลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง และความมั่นคง