

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ คณะผู้วิจัยได้เสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

บทบาทและความสำคัญของครูและวิชาชีพครู

ครู (teacher) คือบุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกัน ออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน

คำว่า “ครู” มาจากศัพท์ภาษาสันสกฤต “คุรุ” (Kuru) และภาษาบาลี “ครู/คุรุ”

และจากบทประพันธ์ของ ศาสตราจารย์ หม่อมหลวง ปิ่น มาลากุล ที่ให้ความสำคัญในบทบาทของความเป็นครู ดังนี้

“การเป็นครูนั้นไซ้ไรไม่ลำบาก	แต่สอนดีนั้นยากเป็นนักหนา
เพราะต้องใช้ศิลปวิทยา	อีกมีเมตตาอยู่ในใจ
การเป็นครูนั้นอย่าคิดว่าง่าย	ศิษย์สี่บสายสกุลไทยได้หรือมัน

ท่องตำราพลอดตลอดวัน
ครูที่ตีพากเพียรเรียนจากศิษย์
วิชาครูตุนมีมากมาย

ไม่สำคัญเข้าลึกเท่าฝักใจ
คือศึกษาชีวิตศิษย์ทั้งหลาย
เล่มหนึ่งง่ายอีกเล่มหนึ่งลึกซึ่งเอย”¹

ครู ในความหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของทั้งของรัฐและเอกชน

จากเจตนารมณ์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ให้ความสำคัญและถือว่าครูเป็นผู้มีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติ จึงมีบทบัญญัติว่า ครูซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ต้องผ่านระบบการควบคุม เพื่อให้เป็นครูอาชีพ เช่น การให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพครู มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นครูอาชีพอย่างแท้จริง โดยมีกลไกที่จะส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน มีค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเป็นการเฉพาะที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อชี้ให้เห็นว่าขณะนี้ปัญหาของคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งมาจากคนที่มีอาชีพครู และมีความพยายามที่จะกำหนดแนวทางที่แก้ปัญหาเหล่านี้ เพื่อไปสู่ความเป็นครูอาชีพ

งานครูเป็นวิชาชีพและเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ครูที่ดีจึงมีลักษณะเฉพาะ และงานครูก็เป็นงานที่ยาก ดังจะเห็นจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ คณะครูอาวุโส ณ สถานที่และเวลาต่างๆ ดังนี้

ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันที่ 1 ตุลาคม 2513

“งานของครูนั้นตามที่ท่านทั้งหลายทราบเพราะว่าได้ปฏิบัติมาเป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนเสียสละมาก ยิ่งในสมัยปัจจุบันยิ่งยากขึ้นทุกที...”

ณ ศาลาดุสิดาลัย วันที่ 9 ตุลาคม 2513

“งานของครูเป็นงานพิเศษ ผิดแปลกกว่างานอื่นๆ กล่าวในแง่หนึ่งที่สำคัญ ก็คือว่า ครูจะหวังผลตอบแทนเป็นยศศักดิ์ ความร่ำรวยหรือประโยชน์ทางวัตถุเป็นที่ตั้งไม่ได้ ผลได้ส่วนสำคัญจะเป็นผลทางใจ ซึ่งผู้เป็นครูแท้ ก็พึงใจและภูมิใจอยู่แล้วดูเหมือนจะภูมิใจยิ่งกว่าข้าวของเงินทองและยศศักดิ์เสียอีก...”

¹ บทประพันธ์ของศาสตราจารย์ หม่อมหลวง ปิ่น มาลากุล ที่คัดลอกมาจากป๊ายบพระพันธ์ในอุทยานหุ่นขี้ผึ้ง จังหวัดราชบุรี

ณ ศาลาศิลป์ วันที่ 13 ตุลาคม 2513

“ผู้เป็นครูอย่างแท้จริง นับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ผู้ต้องแผ่เมตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า²

และแนวพระราชดำริด้านการศึกษา 5 ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่มีพระราชดำริถึง ครูว่า “...ครูจะต้องเป็นผู้ประพาดิตนดีทั้งด้านวิชาการ คือต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้ และวิธีสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนที่พร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็น เมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง.....” และความสุขความเจริญของผู้ที่อยู่ตลอดชีวิต...”³

สมเด็จพระบรมโอรสาฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้พระราชทานพระราชดำริแก่ครูอาวุโส ณ ศาลาศิลป์ เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2527 ดังนี้

“งานของครูนั้น ถือว่าเป็นงานสร้างสรรค์ (creative works) อย่างแท้จริง เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานความรู้ (knowledge) ความดี และความสามารถทุกๆ ด้านให้แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นสามารถประกอบสัมมาชีพเลี้ยงตนเป็นหลักฐานและดำรงตนเป็นคนดีมีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม งานสร้างสรรค์ของครูนั้น จำเป็นจะต้องกระทำด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่และหนักแน่น ด้วยความพากเพียรอดทน พร้อมด้วยความเมตตากรุณาและความเป็นธรรมเที่ยงตรงอย่างสูง...”⁴

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ กล่าวถึง ครูอาชีพ ว่า ครูอาชีพคือ ครูที่เป็นครูด้วยใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญาน มีความเป็นครูทุกลมหายใจตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นครูที่รักและ หวงแหน ห่วงใย อาหาร ต่อนักเรียน ต่อศิษย์ดุจลูกในไส้ของตนเอง จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดีไม่ยินยอมให้ศิษย์เป็นคนไม่ดีเป็นอันขาด จะติดตามสอดส่องศิษย์ทุกเมื่อเชียวโดยไม่ละทิ้ง และมีความสุขมากในการที่ได้เกิดมาเป็นครู รักเกียรติเทิดทูนสถาบันครู⁵ และ ดร. พนม พงษ์ไพบูลย์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปว่าครูอาชีพ คือครูที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครู มีความ

² เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค.ศ. น. 1.

³ ดร. เสริมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543), ครูของครูกับครูอาชีพ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, จาก http://th.wisdominside.org/index.php?option=com_content&task=view&id=46&Itemid=37

⁴ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค.ศ. น. 2..

⁵ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (2543), ทางเลือกของครู เอกสารอัครสำเนาะ, น. 1.

ประพุดดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญูณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญูณของความเป็นครู⁶

ส่วนคำว่า อาชีพครู พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้อธิบายว่าอาชีพครู คือครูที่วิชาที่ร่ำเรียนมาเป็นเครื่องมือในการหาเลี้ยงชีพ ไม่ได้เป็นครูด้วยความรักสมัครใจ ครูประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อาชีพ ไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจวิชาที่ตนสอนมากนัก แค่อสอนจบไปวันๆ หนึ่งก็พอแล้ว ศิษย์จะเข้าใจหรือไม่เข้าใจก็ช่างศิษย์ ไม่สนใจ ขอให้เงินเดือนตามวิทยฐานะก็พอ ศิษย์จะดีหรือไม่ดีไม่เป็นธุระ บางคนก็หาอาชีพเสริมทำ เช่น รับจ้างสอนพิเศษ บางรายหนักลงไปอีกถึงรับจ้างแทงหวย จนแม้แต่ขายยาบ้าก็มี ครูประเภทนี้รัฐได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า และหลายรายนำความเสียหายมาสู่สถาบันอีกโสดโสดหนึ่งด้วย คนที่มีลักษณะเป็นอาชีพครู คือคนที่มายึดการเป็นครูเป็นอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนขาดจิตวิญญูณของความเป็นครู ซึ่งขณะนี้ครูของไทยมีลักษณะอาชีพครูเป็นจำนวนมาก ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขจะเป็นเงื่อนไขที่จะทำลายความหวังของการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูคือความหวังที่จะนำสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ทุกคนได้ให้ความสำคัญกับครูอาชีพ⁷

ครูอาชีพตามความหมายที่กล่าวมา เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและคาดหวังว่าจะมีจำนวนมากขึ้น เพื่อผลแห่งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม ในอดีตครูที่สอนศิษย์มีลักษณะเป็นครูอาชีพเป็นครูด้วยใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญูณ มีความหวังใต้อศิษย์ดลอุกของตนเอง แต่เมื่อเวลาผ่านไปกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ มากกระทบทำให้มีครูอาชีพที่เป็นปุชนิยบุคคลลดน้อยลงไปอย่างน่าเป็น เนื่องจากในระยะ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา อาชีพครูค่อนข้างได้รับการดูแลดูแลจากสังคมเป็นอย่างมากน่าวิตก ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น คนดีคนเก่งไม่เรียนครู คณาจารย์ที่สอนครูย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ ภาระงานของครูมีมาก แรงจูงใจค่อนข้างต่ำ ระบบการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาไม่ตรงตามที่ต้องการ เป็นต้น⁸

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ จรรยาบรรณวิชาชีพครู จึงมีความสำคัญต่อวิชาชีพครูเป็นอย่างมากเช่นเดียวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น

ซึ่งสรุปได้ ๓ ประการ คือ

⁶ พนม พงษ์โพธิ์ (2543), ครูอาชีพ, กรุงเทพฯ โรงพิมพ์กรมการศาสนา, น. 8

⁷ คร สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543), ครูของครูกับครูอาชีพ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, จาก <http://www.moe.go.th/cgi-script/csArticles/articles/000003/000303.htm>

⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542), คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพมหานคร ศรีเมืองการพิมพ์, น. 5.

1. ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิกในวิชาชีพ
2. รักษามาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู จะมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธะผูกพันต่อผู้เรียน (commitment to the student)
2. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธะผูกพันต่อสังคม (commitment to the society)
3. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธะผูกพันต่อวิชาชีพ (commitment to the profession)
4. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธะผูกพันต่อสถานปฏิบัติงาน (commitment to the employment practice)

ล้วน สายยศ (2517:120) กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องติดต่อกับคนหลายประเภทต้องประสบปัญหาต่างๆ เฉลียวปัญหาหลายด้าน ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ภายในครอบครัว ปัญหาการงานและเศรษฐกิจก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อนักเรียนนักศึกษา เพราะเด็กจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพการทำงานการปฏิบัติงานด้วยความมีน้ำใจ พักสนคดีที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อครูอาจารย์ไม่มีใจรักในอาชีพครู จะตั้งใจสอนให้เด็กดีอย่างไร เด็กที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครูอาจารย์ประเภทนี้ก็จะมีคุณภาพต่ำ นอกจากนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนักศึกษายังขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูอาจารย์กับนักเรียนนักศึกษาอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง หากบุคคลใดได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมได้ผลงานมากกว่าการได้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ⁹

ดังนั้นในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม หากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ครู อาจารย์ก็เช่นกัน การช่วยเหลือครู อาจารย์ให้มีสุขภาพจิตดี โดยปราศจากการคับข้องใจและความเครียด มีความพึงพอใจในการทำงานนอกจากจะเป็นผลดีต่อครู อาจารย์แล้วยังเท่ากับเป็นการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับสภาพการณ์ที่ดีตามไปด้วย อันจะส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอน

เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆ เพราะงานด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและมีกระบวนการขั้นตอนมาก จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมทางการสอน ต้องมีกลยุทธ์ที่

⁹ อ่างโน สมพงษ์ เกษมสิน (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์. ไทยวัฒนาพานิช, น. 497

เหมาะสมในการสอนต้องวิเคราะห์ผู้เรียนและต้องทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร งานของครูจึงนับเป็นงานที่ต้องใช้บุคคลผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และต้องใช้ความพากเพียรอดทน ความเมตตา รวมทั้งความเสียสละ ซึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีคุณสมบัติดังกล่าวและมีการพัฒนางานการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งการจูงใจหรือดึงดูดให้คนเก่ง คนดี สนใจและตัดสินใจเลือกประกอบวิชาชีพครูมากขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีระบบค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่ดี¹⁰

กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550¹¹

มาตรา 49 “...การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ”

มาตรา 80 “...(3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”

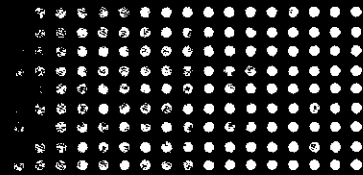
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542¹²

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมสสสในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹⁰ เสริมศักดิ์ วิชาภากรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค.ศ.

¹¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550), รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

¹² สำนักงาน ก.ค.ศ. (2549), รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว



มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตส การพัฒนาครูส คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สสสสสสโดยการกำกับสสและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนสส ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ สสสสสให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู สสคณาจารย์ สสและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สสสสทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตสสส และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสส เพื่อให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547¹³

มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควรแก่กรณี

เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 76 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

¹³ สำนักงาน ก.ค.ศ. (2547), พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

มาตรา 77 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม

นโยบายการศึกษาแห่งชาติ

ในมาตราที่ (2) ข้อที่ 1 ของนโยบายการศึกษาแห่งชาติตามแนวคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คือ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อมุ่งสู่มาตรการที่ (1) คือ การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกระดับและประเภทการศึกษา¹⁴

จากบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่กล่าวมา เป็นเหตุผลและบรรทัดฐานสำคัญในการที่จะเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยการกำหนดเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เพียงพอต่อการดำรงชีพครูแล้ว ย่อมเป็นโอกาสที่นำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน และนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพต่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

¹⁴ http://www.kkn3.obec.go.th/Obec_Policied.pdf บทความนโยบายด้านการศึกษา

กฎหมายและระเบียบกระทรวงการคลัง

1. พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2550 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 ยังคงมีข้อยกเว้นที่ข้าราชการจะไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน หากเป็นกรณีที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปรับราชการในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ สมควรปรับปรุงสิทธิ การได้รับค่าเช่าบ้านให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความจำเป็นที่ ต้องกำหนดให้มี บัญชีอัตราค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งใหม่ เพื่อให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านในอัตราที่ถูกต้อง และเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ โดยในมาตรา 5 ระบุเกี่ยวกับบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ หมายเลข 6 สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา¹⁵

2. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536 ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบ

“ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550” โดยให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการประเภทข้าราชการตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ และข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

¹⁵ http://intranet.knw.ac.th/index.php?option=com_content&task=view&id=295&Itemid=1 จาก webpage ของวิทยาลัยแก่นนคร

“เงินตอบแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ โดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกเวลาราชการในที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้น นอกเวลาราชการนอกที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานปกติต้องปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัดหรือกะและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกผลัดหรือกะของตน

“เวลาราชการ” หมายความว่า เวลาระหว่าง 08.30 ถึง 16.30 น. ของวันทำการ และให้หมายความรวมถึงช่วงเวลาอื่นที่ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ หรือเป็นอย่างอื่นด้วย

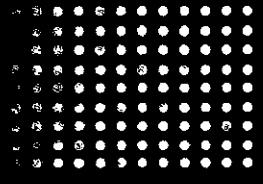
“วันทำการ” หมายความว่า วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และให้หมายความรวมถึงวันทำการที่ส่วนราชการกำหนดเป็นอย่างอื่นด้วย

“วันหยุดราชการ” หมายความว่า วันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ที่ส่วนราชการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงวันหยุดราชการประจำปีหรือวันหยุดพิเศษอื่น ๆ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการนอกเหนือจากวันหยุดราชการประจำปี

“การปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ” หมายความว่า การปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ของข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งจัดให้มีการปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานดังกล่าวถือเป็นเวลาราชการของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในผลัดหรือกะหนึ่ง ๆ ต้องมีเวลาไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมง โดยรวมเวลาหยุดพัก

3. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการพ.ศ. 2550

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คือการปฏิบัติงานด้านการคลัง ซึ่งประกอบด้วย งานการเงิน งานงบประมาณ งานบัญชี ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ภารกิจในหน้าที่ของส่วนราชการสำเร็จตามแผนการที่วางไว้ โดยการให้สวัสดิการสำหรับข้าราชการสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550



ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล

บุคคลได้รับผลตอบแทน (compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนมีได้หมายความถึงเงินเดือน (salary) แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายความรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (financial) ในรูปอื่นๆ และบริการ (service) ที่สามารถมองเห็นได้ อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ต่างๆ ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับเป็นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งในการสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนสามารถเอาไปสนองตอบความต้องการด้านวัตถุของบุคคลแล้ว ผลตอบแทนยังทำให้บุคคลมีความพอใจเพราะสามารถสนองตอบอัตตา (ego) หรือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับด้วย

ผลตอบแทนสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic) และผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic) ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายในหรือผลตอบแทนภายในนั้นเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพการทำงาน เป็นผลจากที่บุคคลากรได้รับการทำงาน ถ้าบุคคลากรพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็จะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอกหรือผลตอบแทนภายนอกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนทางตรง (direct) ผลตอบแทนทางอ้อม (indirect) ผลตอบแทนทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ผลตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ บริการ (service) และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)

เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เงินเดือนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนเป็นตัวบ่งชี้ของอำนาจ เกียรติ และผูกพันกับความรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่า นอกจากนั้นเงินเดือนยังมีอิทธิพลต่อบุคคลทางเศรษฐกิจ สังคม และทางจิตวิทยา การที่จะจูงใจให้คนที่มีความรู้ มีความสามารถมาทำงานกับเรานั้น นอกจากจะพิจารณาจากเงินเดือนแล้วยังจำเป็นจะต้องพิจารณาจากสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอีกด้วย ในปัจจุบันบุคคลากรมีความคาดหวังจากสิทธิประโยชน์เกื้อกูลค่อนข้างมาก¹⁶

คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าความพอใจของบุคคลที่มีผลตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เป็นค่าตอบแทนที่เขาได้รับ นั่นคือได้รับค่าตอบแทนมากก็มีความพอใจมาก แต่มีงานวิจัยที่แสดงว่าจำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญน้อยกว่าการที่บุคคลรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรม (fairness) หรือมีความเสมอภาค (equity) ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ที่อธิบายว่าบุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความเป็นธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัย

¹⁶ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค.ศ., น.18.

นำเข้า (input) และผลลัพธ์ (outcomes) ปัจจัยนำเข้าได้แก่การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เขาใช้เพื่อการทำงาน เช่น การศึกษา ทักษะ ความพยายาม เป็นต้น สำหรับผลลัพธ์ก็คือ การรับรู้ถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ถ้าอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เป็นคนละอย่างกันบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับ ความเป็นธรรมหรือไม่ และมักจะเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ดังนี้

1. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขาและทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
2. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานไม่เหมือนกันหรือทำงานคนละอย่างกับเขาที่ทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
3. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขาแต่ทำงานต่างองค์กรกัน

เมื่อบุคคลรับรู้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผลตอบแทนมักจะแสดงออกโดยการลดปัจจัยนำเข้า เช่น ลดความพยายามในการทำงาน หรือ หนีออกจากสถานการณื ขาดงาน มาสาย เกียจคร้าน ทำงานไม่เต็มเวลา เป็นต้น¹⁷

ในระยะหลังนี้มีแนวโน้มที่จะแสดงว่าเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนหรือให้รางวัลในองค์กร แต่ก็มีหลักฐานที่แสดงว่าเงินเป็นแรงจูงใจทางบวกสำหรับคนส่วนใหญ่ ถ้าหากระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เงินก็จะเป็นผลกระทบทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของทั่วทั้งองค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์กรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นการตอบแทนทั้งสิ้นและการตอบแทนส่วนใหญ่ก็คือ เงิน ซึ่งอาจจำแนกได้ 4 ประเภท¹⁸

1. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง
2. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้
3. ค่าตอบแทนลักษณะให้การสงเคราะห์
4. ค่าตอบแทนที่ไม่เห็นตัวเงิน

เป้าหมายของระบบผลตอบแทน

เป้าหมายสำคัญของระบบผลตอบแทนอาจแตกต่างกันบ้างระหว่างองค์กร หรือ หน่วยงานต่างๆ แต่แต่ละหน่วยงานมักจะกำหนดเป้าหมายของระบบผลตอบแทนของตนเองและมีจุดมุ่งเน้นเฉพาะ ในทางการบริหารการศึกษานั้น เป้าหมายสำคัญของระบบผลตอบแทนควรเป็น ดังนี้

¹⁷ Ibid., น. 19

¹⁸ พันธ์ หันมาคินทร์ (2542), ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

1. ระบบผลตอบแทนควรมุ่งเน้นที่การดึงดูด (attracting) การจูงใจ (motivating) และการคงอยู่ (retaining) ของครูที่มีคุณภาพ
2. ระบบผลตอบแทนควรมีความเป็นธรรม
3. ควรจะสามารถแข่งขันกับอาชีพอื่นได้
4. ควรจะได้รับการติดตามตรวจสอบและทบทวนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูและผู้บริหารในลักษณะที่จ่ายให้แก่ครูที่เลี้ยง จ่ายให้ครูที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจ่ายให้แก่ครูและผู้บริหารที่มีสภาพการทำงานมีปัญหา สำหรับรัฐโคโลราโด มีแนวคิดในการจ่ายเงินเดือนครูบนพื้นฐานของความรู้และทักษะ อีกทั้งจ่ายเป็นรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงาน ส่วนรัฐจอร์เจียได้ออกระเบียบให้โบนัสแก่โรงเรียนที่แสดงว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ดีจนถึงเป็นแบบอย่างได้และคณะครูมีความร่วมมือกัน เป็นการจ่ายเพิ่มจากเงินเดือนตามปกติ มิได้ไปรื้อระบบโครงสร้างของเงินเดือน ในขณะที่ประเทศนิวซีแลนด์มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในบางลักษณะ เช่น รับผิดชอบมากกว่าเกณฑ์กำหนด หรือสาขาขาดแคลน เป็นต้น¹⁹

ในมาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีคำ 3 คำ คือ “ค่าตอบแทน” “สวัสดิการ” และ “สิทธิประโยชน์เกื้อกูล” ที่มีได้นิยามหรืออธิบายความหมายคำทั้งสามคำนี้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน (compensation) ตามความหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คือ ค่าใช้จ่ายจริงๆ ทั้งองค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติให้ดีขึ้น²⁰

สำนักงาน ก.ค. ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนข้าราชการครู หมายถึงการตอบแทนในการทำงานของข้าราชการครูนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการครูตามปกติที่ได้รับเงินเดือน เช่น ปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติงานในสถานที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงอันตราย²¹

¹⁹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค.

²⁰ เสถียร คามีสักดิ์ (2549), ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, น. 1.

²¹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค. น. 6.

คำตอบแทนจึงมีความหมายกว้างมาก หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ดังนั้น ส่วนประกอบของคำตอบแทนที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (wage and salary) คือ คำตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

performance compensation คือ คำตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นคำตอบแทนการทำงานซึ่งสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน มีการจ่ายเป็นประจำตามระยะเวลาและมีลักษณะที่เปรียบเทียบโดยระหว่างงาน ตำแหน่งต่างๆ

basic salary คือ เงินคำตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอื่นแสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของคนถือว่าเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงาน

2. ค่าจูงใจ (wage incentive) คือ คำตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้เป็นพิเศษ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง

3. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) คือ คำตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจูงใจ เงินคำตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” และ “ประโยชน์เกื้อกูล” ว่ามีความหมายใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ ต่างเป็นคำตอบแทนที่องค์กรหรือนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อเป็นเครื่องมือเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นได้สรุปความหมายของ “สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล” ว่าเป็นคำตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล²²

สำนักงาน ก.ค. ได้ให้ความหมายของสวัสดิการของข้าราชการครู หมายถึง การเอื้ออำนวยหรือช่วยเหลือในการดำรงชีพของข้าราชการครูและครอบครัว หรือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น

²² Ibid., หน้าเดียวกัน

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการลา เป็นต้น (สำนักงาน ก.ค. 2541: 3)

Harlow S. Person (1950) ให้ความหมาย คำว่า “สวัสดิการ” การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในการที่จัดสภาพการทำงานในโรงงาน หรือบริษัท โดยมุ่งเน้นการมีความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรมโดยคำนึงถึงว่าสิ่งนั้น เป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน²³

สำหรับสิทธิประโยชน์เกือบจะเป็นผลประโยชน์ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่เป็นการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรพร้อมทั้งเป็นการจูงใจให้มุ่งต่อกรปฏิบัติงาน และมีผลกระทบอย่างสำคัญที่จะดึงดูดบุคคลมาสู่เส้นทางวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามสิทธิประโยชน์เกือบสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ยังคงเป็นผลตอบแทนทางอ้อมที่เสริมค่าตอบแทนหลักเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป อาทิ สิทธิประโยชน์เกือบที่กฎหมายกำหนด เช่น การประกันชีวิต และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

คณีย์ บุญนาค ให้ความหมาย “ประโยชน์เกือบ” หมายถึง เงินหรือสิ่งของที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อเป็นสินน้ำใจหรือจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเป็นบำเหน็จ ความชอบตอบแทนการปฏิบัติงานด้วยดีตามสิทธิที่ผู้นั้นสมควรได้รับ ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อราชการและหน่วยงานหรือเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคล อยากเข้ามาทำงานในราชการ²⁴

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมาย “ประโยชน์เกือบ” หมายถึง การปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุด เนื่องด้วยเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ควรได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์ต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา ฯลฯ²⁵

นักวิชาการบริหารการศึกษาของอเมริกา ได้อธิบายว่าสิทธิประโยชน์เกือบ (fringe benefits) หมายถึง ประโยชน์ (benefits) ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรทุกคน สิทธิประโยชน์เกือบไม่ได้เกี่ยวข้องกับ

²³ ช่างโน เสธียร คามัคคี (2549), ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, น. 3.

²⁴ Ibid., หน้าเดียวกัน.

²⁵ Ibid., หน้าเดียวกัน.

หรือผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน ในพจนานุกรมศัพท์บริหารการศึกษา อธิบายว่า สิทธิประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นคำทั่วไป ในทางการบริหารบุคคล ซึ่งหมายถึง ประโยชน์ (benefits) ที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนตามปกติ²⁶

อรรถ อร่ามรักษ์²⁷ ได้สรุปความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

“สวัสดิการ” หมายถึง ประโยชน์ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ออกจากงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

“ประโยชน์เกื้อกูล” หมายถึง เงิน สิ่งของ กิจกรรมที่หน่วยงานให้แก่บุคคลเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสินน้ำใจ เป็นแรงจูงใจ ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นบำเหน็จความชอบตามสมควร ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้เท่าเงินบำเหน็จบำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าอาหารทำงานล่วงเวลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ ตามระเบียบสำนักรัฐมนตรี เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน คณะผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ข้าราชการครูได้รับกลับมาจากการทำงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ ค่าตอบแทนอยู่ในรูปของเงินที่ได้รับตอบแทนโดยตรง

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ลดภาระค่าครองชีพ ก่อให้เกิดการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่องค์กรหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ข้าราชการครูทุกคน และข้าราชการครูมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์นั้นๆ ตามเงื่อนไขของประโยชน์ที่จัดให้ โดยที่ประโยชน์ที่จัดให้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานหรือโดยที่ไม่ต้องทำงานเพิ่ม

²⁶ ช่างโน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544), ข้อเสนอแนวคิด เรื่อง ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ก.ค. น. 6.

²⁷ ช่างโน เสถียร คามีสักดิ์ (2549), ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, น. 3.

สวัสดิการพิเศษและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการบางประเภทในระบบราชการไทยในปัจจุบัน

1. ข้าราชการตำรวจ²⁸

1.1 สวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550 เป็นกิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้โดยมีกองทุนสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประเภทต่างๆ แล้วแต่กรณี เช่น สวัสดิการเงินฌาปนกิจสงเคราะห์และเงินบำเหน็จตกทอด ในกรณีข้าราชการตำรวจเสียชีวิตปัจจุบันเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ ประมาณ 340,000 บาท และเงินบำเหน็จตกทอดไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือน

2. ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

เช่น โครงการสั่งซื้อปิ่นเพื่อสวัสดิการแก่ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ผู้มีสิทธิสั่งซื้อปิ่นได้แก่ ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร สมาชิก อส. อปพร. ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการอื่นที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการ โดยอยู่ในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

3. ข้าราชการตุลาการ²⁹

3.1) สวัสดิการบ้านพักข้าราชการตุลาการ (ในเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล) บ้านพักข้าราชการตุลาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลปัจจุบัน มีดังนี้

1. อาคารชุดพักอาศัยข้าราชการตุลาการ (แจ้งวัฒนะ) จำนวน 96 ยูนิต
2. อาคารชุดพักอาศัยข้าราชการตุลาการ (นนทบุรี) จำนวน 100 ยูนิต
3. บ้านพักสวัสดิการข้าราชการตุลาการ (ธนาบุรี) จำนวน 100 ยูนิต

²⁸ <http://www.212cafe.com/freewebboard/view.php?user=kanisorn&id=89>

²⁹ <http://www.geocities.com/pdye2003/sawadekan.html> ข้อมูลจาก ฝ่ายสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิพักอาศัย

1. เป็นข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมที่รับราชการในเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑลที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง คู่สมรส หรือบุตรในเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล หรือมีที่พักที่ไม่สะดวกในการเดินทางจากที่พักมายังสถานที่ปฏิบัติราชการประจำ

2. เป็นข้าราชการตุลาการหรือข้าราชการศาลยุติธรรมที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในหารดูแลหรือบำรุงรักษาที่พัก

3.2) สวัสดิการอาคารที่พักข้าราชการศาลยุติธรรม (ในเขตกรุงเทพมหานคร) เป็นอาคารที่พักข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมี 2 แห่ง คือ ที่ซอยเสนานิคม 1 จำนวน 125 ยูนิต แบ่งเป็น

1. ห้องพักข้าราชการศาลยุติธรรม ระดับ 1-2 จำนวน 40 ยูนิต
2. ห้องพักข้าราชการศาลยุติธรรม ระดับ 3-4 จำนวน 65 ยูนิต
3. ห้องพักข้าราชการศาลยุติธรรม ระดับ 5-6 จำนวน 20 ยูนิต
4. ห้องพักข้าราชการศาลยุติธรรม ระดับ 1-6 จำนวน 30 ยูนิต ในเขตตลิ่งชัน

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าพักอาศัย

1. เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม (ตุลาการ) ระดับ 1 - 6 ซึ่งไม่มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองหรือคู่สมรสในเขตกรุงเทพมหานคร หรือในเขตปริมณฑลซึ่งสามารถเดินทางไปมาโดยสะดวก และได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย หรือ

2. เป็นผู้ดูแลอาคารที่พัก

4. ข้าราชการทหาร³⁰

สินเชื่อสวัสดิการข้าราชการทหารในการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าของซัมซุงในราคาส่วนลดพิเศษ เป็นโครงการที่นำทัพโดย บริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด และ ธนาคารทหารไทย บริษัทไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด ในฐานะค่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าและและ ธนาคารทหารไทย ในฐานะสถาบันการเงินที่ออกมาประกาศเจตนารมณ์ เอาใจทหารกันด้วยสิทธิพิเศษ ในแคมเปญ “TMB & Samsung Military Welfare Partnership” สินเชื่อสวัสดิการข้าราชการ ทหารในการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าของซัมซุงในราคาส่วนลดพิเศษ ซึ่งไม่ได้พิเศษธรรมดา เพราะมีส่วนลดสูงสุดถึง 25%

³⁰ http://www.siamturakij.com/home/news/display_news.php?news_id=5565 จาก หนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ ฉบับที่ 819 ประจำวันที่ 16-8-2007 ถึง 17-8-2007

“วัตถุประสงค์ของการร่วมมือในครั้งนี้เพื่อต้องการตอบแทนข้าราชการทหารทุกเหล่าทัพ ซึ่งเป็นสถาบันที่ดูแลและบริการประชาชนชาวไทย ทั้งบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้ประชาชนชาวไทยอยู่อย่างมีความสุขเสมอมา” โดยในส่วนของธนาการทหารไทยช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสวัสดิการข้าราชการทหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจับมือกันในครั้งนี้บริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด ต้องการเพิ่มสิทธิประโยชน์พิเศษให้แก่ลูกค้ากลุ่มข้าราชการทหารให้มีมากขึ้น และเป็นการขยายฐานลูกค้าให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มครอบครัวทหาร ซึ่งทางซัมซุงหวังว่าแคมเปญนี้จะเป็นทางเลือกหนึ่งของครอบครัวข้าราชการทหารทั่วประเทศ³¹

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้มีการยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทย หนึ่งในยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้มีการกำหนดให้มีการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในกรอบแนวคิดการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจูงใจถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะไปกระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้ข้าราชการทำพฤติกรรมหรือ ไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยอาศัยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เรียกว่า สิ่งจูงใจ (motivator) เช่น เงินทอง รางวัล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น

การจูงใจ (motivation) หมายถึง วิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หรือแรงจูงใจ โดยความสำคัญของแรงจูงใจเป็นการที่ทำให้บุคคลได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมทำให้ คนมีความพึงพอใจแล้วทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้กล่าวถึงพื้นฐานความคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมี 3 ลักษณะ ดังนี้³²

1. อะไร คือ พลังที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในมนุษย์

³¹ http://www.siamturakij.com/home/news/display_news.php?news_id=5565 จากหนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ ฉบับที่ 819 ประจำวันที่ 15-8-2550 ถึง 17-8-2550

³² อังโน บุญเลิศ สิริภัทรวิช (2541), การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงาน กับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, น. 7.

2. อะไร คือ ทิศทาง หรือช่องทาง ในการกระทำของพฤติกรรมนั้น

3. พฤติกรรมนั้นๆ ได้รับการรักษาหรือคงอยู่ได้อย่างไร

องค์ประกอบของข้อคำถามทั้ง 3 ข้อนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน โดยนักวิชาการ นักวิจัยและทฤษฎีต่างๆ ในเรื่องของแรงจูงใจก็จะค้นหาคำตอบในกรอบความคิดนี้ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

สุโขทัยธรรมาธิราช ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นการผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจ และการกระทำต่อไปอย่างมีทิศทางเพื่อจะบรรลุเป้าหมายบุคคลที่เกิดแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอก จะมีความพร้อมในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ได้ดียิ่งๆ ขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงาน อันมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³³

ชูป กาญจนประกร กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การกระตุ้นหรือการเร้าที่เป็นเครื่องช่วยให้การกระทำสำเร็จลุล่วงไป³⁴

พรเทพ รุ่งคณากร ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ (motivating) คือ ความต้องการของมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมและแรงจูงใจยังหมายความรวมถึงการนำเอาปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจ แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ³⁵

พงศ์ หรดาล กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาวะการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ³⁶

³³ อังโน ชูริมา คลานูร์กษ์ (2547), ขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงาน, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 23

³⁴ Ibid., น. 18.

³⁵ Ibid., น. 22.

³⁶ อังโน พรรณี ไทกุลพาณิชย์ (2545), ปัจจัยจูงใจในการทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 19

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช³⁷ (2534) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของการจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีๆ เหล่านั้น ให้อยู่ในองค์การต่อไปนานๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แรงจูงใจที่มีต่อบุคคลย่อมมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ เพื่อให้เกิดผลงาน ผลผลิตครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
2. บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถ ไม่ทำงานแบบเฉื่อยชา หรือทำงานไม่เต็มกำลัง ทำให้บังเกิดคุณภาพของผลงาน สร้างความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับและมีความมั่นคงก้าวหน้าให้กับองค์การและวิชาชีพของตนเอง
3. ลดสภาพการสูญเสียเปล่าขององค์การ ที่มักจะเกิดในกรณีที่บุคลากรขาดแรงจูงใจแล้วลดอัตราการทำงาน ทำงานไม่เต็มเวลา ลาออก หยุ่งงานบ่อย แรงจูงใจที่ดีจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจมส์ (James) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาพบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานโดยใช้ความสามารถร้อยละ 20 ร้อยละ 30 แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจพวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 – ร้อยละ 90³⁸

³⁷ ช้างโน มณฑล รอยตระกูล (2546), แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, น 12

³⁸ Ibid., หน้าเดียวกัน

วิกสตรอม (Vickstrom) ได้ศึกษาหาระดับของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 373 คน โดยการตอบแบบสอบถามพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ 4 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกที่ได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในระดับต่ำ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ผลกระทบของงานต่อชีวิตส่วนตัว³⁹

วิระชาติ แก้วไสย (2518) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในระดับสูง คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับต่ำ คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ลักษณะงาน และฐานะทางอาชีพในสายตาสังคม นอกจากนี้เมื่อศึกษาตัวแปรอิสระพบว่า อายุราชการและวุฒิการศึกษาของครูโดยส่วนรวมไม่ทำให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน⁴⁰

ดังนั้น การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

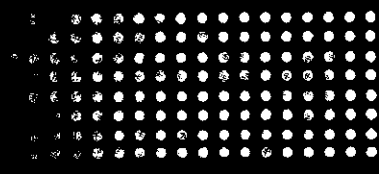
สมพงศ์ เกษมสิน⁴¹ ได้กล่าวแนวทางการเสริมสร้างขวัญและการจูงใจในการทำงาน โดยสรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานในองค์การ กำลังขวัญที่ดีนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

³⁹ ช่างใน บุญเลิศ สิริภักทวนิช (2541), การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 25

⁴⁰ ช่างใน สุวัฒน์ ติวณะ (2545), ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม, ภาควิชาบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, น. 32.

⁴¹ Ibid., น. 37



ทัศนคติที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคนในองค์การ

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบ ประเมินผลงาน (job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานที่เชื่อถือได้ จะสามารถป้องกันความ ลำเอียงและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างอย่างเป็นธรรม เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญใน การทำงานเสื่อมทรามลง แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้นหาใช่เครื่องประกันว่าจะทำให้คนทำงานมีขวัญที่ดี เสมอไป เพราะยังมีเหตุอื่นๆ ที่ทำให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปได้อีกหลายเหตุ ดังนั้นการบริหารบุคคลที่ดี มิใช่อยู่ที่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น

4. จัดสวัสดิการที่ดี ให้ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากรายได้ที่เป็นเงิน เดือน ค่าจ้างปกติ เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุด พิเศษ การให้สวัสดิการนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อบอุ่นใจ องค์การต้องถือเป็น หน้าที่ในการปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและขณะเดียวกันทำให้เกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีกระแสพระราชดำรัสให้ผู้บริหารประเทศและประชาชน เห็นถึง ความสำคัญของการพัฒนาที่สมดุล มีการพัฒนาเป็นลำดับขั้น ไม่เน้นเพียงการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่าง รวดเร็วมาเป็นเวลานานแล้ว เช่นพระบรมราโชวาทเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2517

“ในการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น เริ่มด้วยการสร้างพื้นฐาน คือความมีกินมีใช้ ของประชาชนก่อน ด้วยวิธีการที่ประหยัดระมัดระวัง แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อพื้นฐานเกิดขึ้นมั่นคง พอควรแล้ว..... การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพและตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ก่อนอื่นเป็นพื้นฐานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอ ที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้โดยแน่นอน ส่วนการถือหลักที่จะส่งเสริม ความเจริญ ให้ค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับด้วยความรอบคอบระมัดระวังและประหยัดนั้น ก็เพื่อป้องกันการ ผิดพลาดล้มเหลว”

และพระราชดำรัสเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2517

“...ให้เมืองไทยอยู่แบบพออยู่พอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ว่ามีความพออยู่พอกิน มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวด.....”⁴²

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้นำแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาระบบการพัฒนาระบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจและสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 โดยอยู่ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทาง การดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำ แนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อมๆ กัน ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำ

⁴² <http://www.moe.go.th/southernstudy/tp.php> ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแนวคิดใหม่ในการพัฒนา จาก ศูนย์การเรียนรู้และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริภาคใต้และศูนย์สาธิต และส่งเสริมงานศิลปาชีพ ภาคใต้จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นั้นๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

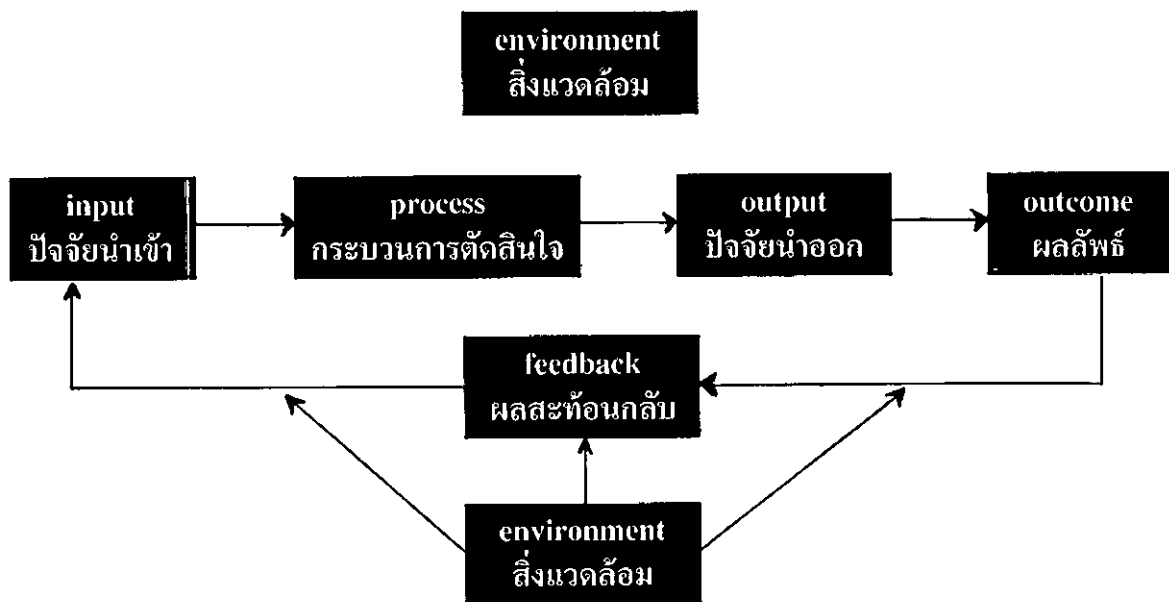
เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

ทฤษฎีระบบ

เป็นการเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์กรได้มีการขยายตัวกลับซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบขององค์การ องค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมระบบในเชิงบริหาร หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยการนำเข้า input กระบวนการ process ผลผลิต output และผลลัพธ์ outcome



วิธีการระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผลและมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง

ในเรื่องของการศึกษาการกำหนดการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ input เป็นความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องของความต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานตามสภาพพื้นที่และตามความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพในปัจจุบันและในอนาคตที่จะตามมา เมื่อมีการนำ input เข้าไปสู่กระบวนการการตัดสินใจในระดับนโยบาย การพิจารณาของรัฐบาลต่อความต้องการดังกล่าว ซึ่งถ้าได้รับการพิจารณาอนุมัติ ก็จะออกมาในรูปของกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการดังกล่าวของกลุ่มเป้าหมายในรูปของ output ซึ่งในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะมีประสิทธิภาพคุณภาพมากน้อยขนาดไหนต่อคุณภาพในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดทั้งเป็นการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปของ outcome ซึ่งหาก output และ outcome ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก็จะเป็นผลสะท้อนกลับ feedback กลับไปสู่ความต้องการต่อไป โดยมีสิ่งแวดล้อม (environment) เป็นตัวอิทธิพลต่อทุกปัจจัยในแนวคิดของทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage)

ค่าจ้างที่ยุติธรรมหรือ just wage คือค่าจ้างที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานะตำแหน่งในการทำงาน นั่นคือ ถ้าเขามีตำแหน่งสูงขึ้น ค่าจ้างก็ควรสูงตามทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ เชื่อกันว่าเริ่มมาจากแนวคิดของ เพลโต (427 – 347BC) และ อริสโตเติล (Aristotle) (384 – 322 BC) ซึ่งเซนต์ โทมัส อควินัส (St. Thomas Aquinas) (1225 – 1247AD) สสสได้เป็นผู้นำมาปรับปรุงใช้ในยุคคลกลาง ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างสูง เพราะในยุคนั้นมีการจ้างช่างศิลป์ และช่างฝีมือจำนวนมาก ในขณะที่แรงงานที่เข้มงวดใช้การซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว ช่างศิลป์ และช่างฝีมือที่สามารถจะได้รับสถานะตำแหน่งที่สูงและได้รับค่าจ้างสูงด้วยอย่างไรก็ดี ทฤษฎีค่าจ้างนี้มีทั้งข้อดี และข้อเสียทั้งสองด้าน

ข้อดี

เป็นการประกันการทำงาน ของช่างฝีมือว่าจะยังคงทำงานต่อไปได้โดยไม่ต้องกังวลกับภาวะด้านเศรษฐกิจ ทำให้สามารถผลิตงานใหม่ๆ และถ่ายทอดฝีมือต่อไป เป็นการให้ความสำคัญแก่ปัจเจกมนุษย์ ซึ่งแตกต่างกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ ซึ่งแนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อทฤษฎีค่าจ้างยุคปัจจุบัน

ข้อเสีย

ค่าตอบแทนจะถูกจำกัดโดยสถานะตำแหน่งงาน ขัดแย้งกับหลักเศรษฐศาสตร์ที่ค่าจ้างจะต้องสัมพันธ์กับการผลิตโดยตรง ปัจจัยที่อ้างอิงมีน้อยเกินไป และเลื่อนลอย มาตรฐานที่ยอมรับกันว่ายุติธรรมก็ยังไม่เป็นที่กระจ่างชัด และเป็นที่ได้แย้งกันเสมอสนักทฤษฎีสสมัยใหม่ชี้ว่าค่าจ้างที่ยุติธรรมจำต้องมีคุณสมบัติของความยุติธรรม 2 ประการ คือความยุติธรรมในประเด็นค่าตอบแทน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั่นคือนอกจากจะเป็นการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (exchange justice) คือขณะที่ลูกจ้างให้แรงงานและบริการที่เป็นผลิตผลมีมูลค่าและราคา ค่าตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนการได้ อัตราราคาตลาด และเงื่อนไขการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ความยุติธรรมในประเด็นทางสังคม (social หรือ distributive justice) ถือว่าสังคมต้องตอบแทนแรงงานที่คนงานอุทิศให้โดยให้คนงานครองชีพอยู่ได้ และค่าจ้างที่จะดำรงชีพอยู่ได้ (living) นั้น อย่างน้อยควรเป็นค่าจ้างที่ครอบคลุมครัวธรรมดา (สามีภรรยา และบุตร 2 คน) สามารถอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ living wage นี้ จะไม่เท่ากันในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจ และเงื่อนไขของประเทศนั้นๆ แนวคิดเรื่องค่าจ้างที่ยุติธรรมนี้ยังมีอิทธิพลอยู่บ้างในปัจจุบันเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล เช่นในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานตามกฎหมาย

ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)⁴³

มาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา เขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการอย่างไร เขาเสนอพื้นฐานความคิด 2 ประการ ก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีว่า ประการแรกมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สองความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คือ คล้ายกันไปทุกวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน นั่นคือเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป โดยมีสาระสำคัญของแนวคิด คือ มนุษย์มีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการพื้นฐานของตน 5 ประการ เรียงลำดับที่มีความจำเป็นมากที่สุดลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 5 ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การฟื้นฟูสภาพความเจ็บปวด รวมถึงความต้องการทางเพศ

โดยปกติองค์กรจะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน นอกจากนี้องค์กรจะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น จัดให้มีห้องอาหาร ห้องพยาบาล ห้องพักผ่อน ห้องทำงานปรับอากาศ บ้านพัก เป็นต้น

โดยทั่วไปพนักงานระดับต่ำจะมีความต้องการทางร่างกายสูงกว่าพนักงานในระดับสูง เนื่องจากพนักงานในระดับสูงส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองทางร่างกายมากกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำอยู่แล้ว

ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) มี 2 ส่วน คือ เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้มั่นคง เป็นต้น

โดยปกติองค์กรจะตอบสนองความต้องการในขั้นนี้โดยการกำหนดแผนควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใส่เครื่องป้องกันขณะทำงานในโรงงาน นอกจากนี้องค์กรควรมีนโยบายเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เช่น ระเบียบแบบแผนที่ต้องปฏิบัติ เบี้ยบำนาญเมื่อเกษียณอายุ การประกันภัย สมาชิก

⁴³ ช้างโน มณฑล ร้อยตระกูล (2546), แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, น. 14.

สภาพแรงงาน เป็นต้น การตอบสนองความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นการให้หลักประกันแก่พนักงานในอนาคต

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (social belonging needs) เมื่อความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลจะเริ่มต้องการความรัก ทั้งต้องการรักผู้อื่น และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ อาทิเช่น ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความอ้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความต้องการทางด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา ผู้บริหารที่มีความเข้าใจสามารถกำหนดรูปแบบขององค์การแบบไม่เป็นทางการนี้ให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น

องค์การจะตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ โดยการให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ เช่น การเล่นเกม การจัดให้มีงานสังสรรค์ต่างๆ การไปพักผ่อนนอกสถานที่ นอกจากนี้องค์การควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการยกย่องชมเชยความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ และสร้างความรู้สึกร่วมกันของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (esteem needs) จัดเป็นความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพ หรือฐานะที่เด่น เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ หมายรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง การจูงใจบุคคลประเภทนี้จึงไม่ใช้เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคง เป็นการทำผู้บังคับบัญชายอมรับในฝีมือความสามารถของเขา และโอกาสที่เขาจะมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้ มาสโลว์กล่าวว่า จะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (self-actualization needs) หรือ เรียกว่า สัจการแห่งตน จัดเป็นความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการบรรลุผลตามอุดมคติที่ตัวเองได้ตั้งไว้ ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่อง

ความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

มาสโลว์ ได้จัดความต้องการทางร่างกาย ความต้องการปลอดภัยและความมั่นคงไว้ในกลุ่ม ความต้องการระดับต่ำ (Low-Level Needs) ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จเป็นกลุ่มความต้องการระดับสูง (higher-level needs) ความต้องการระดับต่ำเป็นความพึงพอใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เบี้ยบำนาญบำนาญ แต่ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจภายใน

ทฤษฎีความต้องการ ERG Theory⁴⁴

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เจตนาจะปรับปรุงแนวคิดความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์ โดยค้นพบว่ามนุษย์มีความต้องการเพียง 3 ลำดับขั้น คือ

ลำดับที่ 1 ความต้องการความคงอยู่รอดของชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่ตรงกับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนๆ และคนรอบข้าง ซึ่งเป็นความต้องการความรักและสังคม เทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ต้องการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นความต้องการสูงสุดของคน ซึ่งความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

⁴⁴ ย่างใน พรหม ใวทุกทพณชย (2545), บัจจยงจอนการทงการของนัคพัฒนากรุ่นใหมในองคกรพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 21.

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)⁴⁵

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของ วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์

มีความหมายว่าระดับของ แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

● ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

● พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

● บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

● บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

● แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และ คุณค่าของผลลัพธ์

ทฤษฎีความคาดหวังได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่าบุคคลมีพฤติกรรมใดก็เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ เช่น ความคาดหวังของการทำงานคือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังตั้งใจ แต่การที่เขาจะมีพฤติกรรมใดๆ นั้น คนเราจะพิจารณาปัจจัยของการทำงานดังนี้

(1) พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้นถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เขียนแทนได้ด้วยสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

E (effort: ความพยายาม) -----> P (performance: ผลงาน)

(2) ผลงานที่เกิดขึ้น สามารถเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งที่เขาอยากได้ หรือผลที่ได้รับตามต้องการหรือไม่

P (performance) -----> O (outcome: ผลที่ได้รับ)

⁴⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย เพชรช่วย, การจูงใจในการทำงาน (3) จาก <http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive03.htm>

(3) คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนหรือผลที่ได้รับมีค่ามากน้อยเพียงใด

(4) การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื้อหรือทำให้ได้สิ่งอื่นๆ ที่มีคุณค่าตามมา ถ้า เขาได้รับตอบแทนเป็นการยกย่อง หรือเลื่อนขั้น หรือจำนวนเงินโบนัส สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ความเป็นอยู่ทั้งทางจิตใจและร่างกายดีขึ้นกว่าเดิม และอยู่ได้อย่างยาวนานกับองค์กร⁴⁶

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนเรานั้นจะเลือกมีพฤติกรรมอย่างไรก็จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายตัว แต่อิทธิพลก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่งหากใช้ได้ตรงกับความคาดหวังก็จะส่งผลให้ผู้นั้นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจยิ่ง หากไม่ตรงมากนักก็ยังคงจะปฏิบัติตาม หากไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ก็อาจไม่ปฏิบัติตามเลย ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้อำนาจต่าง ๆ เพื่อสร้างอิทธิพลได้อย่างถูกต้องกับสถานการณ์ นอกจากนี้ยังรู้ถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้สามารถใช้อำนาจสร้างอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ (Skinner) เป็นหนึ่งที่มีแนวคิดสนับสนุนเรื่องการดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นอาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ดีกว่าเดิมหรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การชู้ว่าจะลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่า การเสริมแรงทางบวกหรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นนักการบริหารที่ยึดหลักของสกินเนอร์จึงเน้นในเรื่อง การชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การเสริมแรงทางบวกถ้าจะให้มีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุด⁴⁷

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cammings) พบว่ามีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้านดังนี้⁴⁸

⁴⁶ จาก <http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page2.4.html>

⁴⁷ อ้างใน มณฑล รอยตระกูล (2546), แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, น. 19

⁴⁸ อ้างใน บุญเลิศ สิริภักทวนิช (2541), การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 22.

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการจัดการทรัพยากรในองค์การ

ทรัพยากรทางการบริหารองค์การประกอบไปด้วย 5 M's ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ
สิ่งของ (materials) และวิธีการจัดการคนหรือเทคนิควิธีการทำงาน (management) และ จริยธรรม
(moral) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะมนุษย์เป็น
ผู้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยความประหยัด และใน
ทางตรงกันข้ามมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การได้เช่นกัน เพราะมนุษย์
เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีบุคลิกลักษณะและความแตกต่างกัน การที่จะนำ
คนที่อยู่ในองค์การปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น ทুমเทความสามารถให้กับ
องค์การอย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความ
พอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ ไม่ว่างานที่เราทำจะเป็น
อะไรก็ตาม การใช้วิธีการจูงใจคนเป็นสิ่งจำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้เงื่อนไข
และนโยบายที่เป็นอยู่ และในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เรารู้ว่าหากคนมีเป้าหมาย
เดียวกัน และมีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพดีแล้วละก็ คนเหล่านั้นก็จะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ทั้งหมด
ดังคำพูด “.....ความสำเร็จขององค์การเป็นเพราะคนขององค์การนั่นเอง”

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าการบริหารได้คำนึงทำที่ และการส่งเสริมขวัญและ
กำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงรักษาไว้เท่านั้น โดยจะพยายามหาวิถีทางหลายๆ ประการที่จะ
ปรับปรุงให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น และยังคงต้องตรวจสอบว่า ขวัญและกำลังใจของคนใน
องค์การอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนักว่าขวัญและกำลังใจที่ดี คือ พลัง
ภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมทำที่และ
ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว จึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการสร้างเจตคติ
ที่ดีในการทำงาน การวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณา
เงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การทำให้เกิด
ความเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัด
สวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรตรวจสอบสถานะ
ของทำที่ ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาพลังภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ
ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

หลักการในการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู

การพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูมิใช่เพียงเพราะ มาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้หรือเพียงเพื่อให้ครูมีค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูเพิ่มมากขึ้น แต่เป้าหมายก็เพื่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน เมื่อจะพัฒนาโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งครูและโรงเรียนโดยส่วนรวมเพื่อให้ครูสามารถสอนให้นักเรียนทุกคนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เมื่อโรงเรียนได้รับการพัฒนาจะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น ครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูก็เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนดีขึ้นและนักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น

การพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรอาศัยหลักการ ดังนี้

1. สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ความมีเอกภาพในด้านนโยบาย การจัดการและมาตรฐานเดียวกัน

1.2 การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติ

1.3 การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1.4 ครูมีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. ความเป็นธรรมภายใน (internal equity) และความเป็นธรรมภายนอก (external equity) ความเป็นธรรมภายในนั้น ครูที่มีความสามารถ ทักษะ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกัน ครูรับรู้ว่าได้รับความเป็นธรรมจากระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู ความเป็นธรรมภายนอกนั้นครูรับรู้ว่าได้รับความเป็นธรรมจากระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นหรือภาคเอกชนที่ทำงานเหมือนกันหรือเรียนมาเหมือนกัน

3. ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูสามารถที่จะดึงดูด (attract) ใจ (motivate) และการคงอยู่ (retain) ของครูที่มีคุณภาพ

4. ความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ของรัฐ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูที่พัฒนาในเบื้องต้นนั้นรัฐจำเป็นต้องมีความสามารถในการจ่าย รัฐควรจะ

เต็มใจและจริงจังในการจ่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

5. **มีความพอเพียง (sufficiency)** สิ่งที่รัฐจะจัดให้มันควรมีความพอเพียงที่ครูที่มีคุณสมบัติและมีความจำเป็นควรได้รับทุกคนและได้รับอย่างเท่าเทียมกัน นั่นคือข้าราชการครูทุกคนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมได้ (Participation)

6. **มีความครอบคลุม (overall)** สิทธิประโยชน์เกื้อกูลควรครอบคลุมระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ในขณะที่เดียวกันก็ควรครอบคลุมขณะทำงาน เมื่อพ้นจากงานและเมื่อถึงแก่กรรม (สิทธิของทายาท)

7. **มีความเฉพาะเจาะจง (specify)** ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลควรมีลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอาจทำได้โดยวิธีการต่างๆ เช่น ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการอื่นที่มีความเหมาะสม โดยการแก้ไขกฎระเบียบให้ครอบคลุมแนวคิดและสามารถดำเนินการในทางรูปธรรมได้ โดยการได้รับความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อกำหนดรูปแบบในการจัดค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่คุณภาพ ขวัญกำลังใจและความมีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาของประเทศชาติอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

จรรุภรณ์ เกาละทัด ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 24 คน ผลของการวิจัยพบว่า การที่เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูงนั้น เป็นเพราะได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานท้าทาย ให้ออกกำลังกาย โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดงความสามารถ มูลเหตุของการลาออก โอนย้าย เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ตลอดจนสภาพของที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกัน⁴⁹

⁴⁹ อังโน ศหทัย (2534), แรงจูงใจในการให้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 29

จิตติลค์น จิระพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่เลือกสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงสิ่งจูงใจที่เป็นเงินมากกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยต้องให้มีการปรับปรุงในเรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นหลัก⁵⁰

เขาวลักษณ์ เลหาจินดา ได้ศึกษา เรื่อง สภาพความพึงพอใจในงานและตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยของความพอใจที่จะศึกษา คือ สภาพการทำงานนโยบาย การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง แต่ความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงานและนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป ในขณะที่พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่พอใจในงานนั้นมีแนวโน้มจะลาออก⁵¹

ประจักษ์ สุวรรณภักดี ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของแรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสด้านความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าปัจจัยตัวใดจะมีความสำคัญที่กระตุ้นให้ข้าราชการสนใจการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากัน ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ว่า “แรงจูงใจทางวัตถุแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถจูงใจให้ข้าราชการเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง” ได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริง และสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยจูงใจของข้าราชการในระดับต่างๆ จะแตกต่างกันโดยเฉพาะราย⁵²

⁵⁰ Ibid., น. 29.

⁵¹ อ่างใน พรหม โทกุลพาณิชย์ (2545), ปัจจัยจูงใจในการทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น. 34

⁵² อ่างใน มณฑล รอยตระกูล (2546), แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, น. 28.

เย็น แสงใสแก้ว (ออนไลน์) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จากผลการศึกษาพบว่า

1. การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและหมู่คณะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

2. การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครูตามกำลังความสามารถของโรงเรียนในเรื่องเครื่องแบบ เบี้ยเลี้ยงอาหารกลางวัน สวัสดิการบ้านพัก เงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล และการประกันอุบัติเหตุ ทำให้ครูพอใจที่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้ครูทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถมากขึ้น

3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา การทัศนศึกษา การมอบหมายงานให้ทำร่วมกัน ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนงานประสบความสำเร็จ

4. การส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยส่งไปฝึกอบรมวิชาชีพ และศึกษาดูงาน ทำให้ครูได้รับการอบรม และศึกษางาน ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้รับเกียรติบัตรเป็นครูดีเด่นในระดับโรงเรียน ระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด ทำให้ครูได้รู้ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงการทำงาน และมีแรงใจในการพัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอ

6. การนิเทศการปฏิบัติงานของครู เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง รวมทั้งการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ⁵³

เกษม คำศรี ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ

⁵³ เย็น แสงใสแก้ว, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อ้างอิงใน <http://www.sisaketdul.go.th/51/news/yen.doc>

งานของข้าราชการครู และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก จำนวน 10 ด้าน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้น ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁵⁴

ดังนั้น การพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมิใช่เพียงเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มมากขึ้น เท่านั้น หากแต่ต้องการให้เกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้เป้าหมายก็เพื่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน คุณภาพการเรียนการสอน เมื่อจะพัฒนาโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งครูและโรงเรียนโดยส่วนรวมเพื่อให้ครูมีศักยภาพ มีความสามารถที่จะสอนให้นักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น เมื่อโรงเรียนได้รับการพัฒนาจะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น ครูได้พัฒนาในวิชาชีพซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็เพื่อที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการจูงใจให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการเรียนการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

⁵⁴ เกษม คำศรี (2547), การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี, สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สาขาบริหารการศึกษา

งานวิจัยและการศึกษาของต่างประเทศ

คอโรลีน เคลลี (Carolyn Kelley) มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน-เมดิสัน ได้ศึกษา เรื่อง ค่าตอบแทนของครูซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่แยกออกมาจากองค์ประกอบอื่นของการปฏิรูปองค์กร การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดในการบริหารโรงเรียนโดยการพิจารณาจากองค์กร และพิจารณาแบบค่าตอบแทนที่อาจจะออกแบบให้เหมาะสมเพื่อเป็นทางเลือกขององค์กร การออกแบบในการพิจารณาค่าตอบแทนมี 4 แบบ คือ การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน บริบทในการขับเคลื่อนองค์กรและสิ่งที่เกี่ยวข้องมีความเป็นมาตรฐานระดับสูงหรือเปล่า ในแต่ละการกำหนดรูปแบบได้มีการพิจารณาเพื่อการพัฒนาแบบค่าตอบแทน ซึ่งจะเหมาะสมกับแนวคิดปัจจุบันของโรงเรียนและครู⁵⁵

พาทริก เจ แม็คอีวาน (Patrick J. McEwan) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (School of Education, Stanford University, Stanford) ได้ศึกษา เรื่อง การสรรหาของครูชนบทในประเทศกำลังพัฒนา: วิเคราะห์ด้านเศรษฐศาสตร์ พบว่ารูปแบบการจูงใจด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นรูปแบบที่โดดเด่นของระบบการศึกษาของประเทศกำลังพัฒนา ทั้งๆ ที่ มีความหลากหลายในการใช้การจูงใจ มีทฤษฎีไม่มากหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่บอกถึงประสิทธิผลของพวกเขา การศึกษาครั้งนี้เป็นการอธิบายนโยบายด้านแรงจูงใจภายในกรอบการทำงานของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของความแตกต่างในการจ่ายค่าตอบแทน ข้ออภิปรายได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงข้อสมมติฐานของนโยบายการจูงใจการความช่วยเหลือในการรูปแบบการจัดองค์กรในการทำงานเชิงประจักษ์ที่มีประสิทธิผลของพวกเขา หลักฐานที่มีอยู่ของความแตกต่างในการจ่ายค่าตอบแทน จะมีอยู่ในอเมริกาที่แสดงให้เห็นว่าครูมีแนวโน้มที่จะแลกเปลี่ยนค่าจ้างที่เป็นตัวเงินต่อรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงินในอาชีพของพวกเขา เช่น สถานที่ สภาพแวดล้อม และขนาดห้องเรียน⁵⁶

ริบเปอร์ ซานดรา เอส (Ruppert, Sandra S.) ได้ศึกษา เรื่อง การปรับปรุงรูปแบบบ้านครูสำหรับครูใน K-12: รายงานผลโครงการ SHEEO ซึ่งเป็นโครงการในการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการ

⁵⁵ Carolyn Kelley (1997), Teacher Compensation and Organization, Educational Evaluation and Policy Analysis, Vol. 19, No. 1, 15-28 (1997) DOI 10.3102/01623737019001015. ÷ 1997 American Educational Research Association
Cited on <http://epa.sagepub.com/cgi/content/abstract/19/1/15>

⁵⁶ Patrick J. McEwan (1999), Recruitment of Rural Teachers in Developing Countries. An Economic Analysis, Teacher and Teacher Education, Vol. 15, Issue 8, November 1999, p. 849-859.

สอน: ความสำคัญของการโอนย้ายเพื่อการสรรหาและการดูแลรักษา ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นภาพรวมของกรอบแนวคิดหลักของรูปแบบบ้านาญ รูปแบบบ้านาญกลายเป็นพื้นที่ของผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ตั้งแต่การขาดของรูปแบบที่ไม่ส่งเสริมสนับสนุนครูอาสาสมัครจากการหาโอกาสทางการสอนในเขตต่างๆ หรือรัฐอื่นๆ อุปสรรคนี้สามารถส่งผลให้ครูละทิ้งอาชีพครู ดังนั้นการดำเนินการเพิ่มอัตราครูที่ขาดแคลนสำหรับครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จากการศึกษาพบว่ารูปแบบหลักของแผนบ้านาญ สถานะปัจจุบันของแผนบ้านาญที่ครอบคลุมนักการศึกษาใน K-12 และ การดำเนินงานของรัฐในการปรับปรุงรูปแบบบ้านาญสำหรับอาชีพการสอน รวมทั้งการกำหนดการช่วยเหลือผู้จัดทำนโยบายของรัฐเพื่อสร้างความเสมอภาคและยุติธรรมสำหรับอาชีพการสอนในกระบวนการที่เปิดสำหรับระบบการเกษียณสมัยใหม่ สำหรับอัตรากำลังครูที่มีการเปลี่ยนแปลง และผลการศึกษาได้มีการศึกษาในเรื่องโครงสร้างแผนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง แผนในการดำเนินการจัดสรรสวัสดิการ รวมทั้งการตรวจสอบสถานะของแผนบ้านาญที่ครอบคลุมครูใน K-12 โดยศึกษาข้อตกลงระหว่างรัฐกับรัฐ และภายในรัฐเดียวกันที่มีการพึ่งพาอาศัยกัน ในระบบสวัสดิการ การรับเอาแผนการจัดสรรสวัสดิการโดยผู้บัญญัติกฎหมายของรัฐสามารถปรับปรุงรูปแบบบ้านาญ ผู้ออกกฎหมายจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการศึกษาเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ประเด็นเฉพาะ รวมทั้งการกำหนดเวลาที่พอเพียงสำหรับการนำแผนไปปฏิบัติ⁵⁷

วิลเลียม บลันเคนเนา และ กาโบลี คาเมรา (William Blankenau and Gabriele Camera) ได้ศึกษาโดยการสร้างรูปแบบสำหรับคนงานที่สามารถสะสมทุนมนุษย์โดยการลงทุนในการศึกษา โรงเรียนได้รวมทรัพยากรสาธารณะและความพยายามของปัจเจกบุคคลเพื่อการสร้างทักษะในการผลิต ถ้าทักษะไม่เหมาะสมกับการได้รับค่าตอบแทน ดังนั้นในความเสมอภาคสำหรับนักเรียนอาจอยู่ภายใต้ความพยายามในการลงทุน พวกเขาได้ศึกษาผลกระทบจากการสะสมทุนมนุษย์ของนโยบายการเงินทางการศึกษาพื้นฐานใน 3 ด้าน โดยการเพิ่มค่าสอนซึ่งอาจจะไม่ได้ประโยชน์มากเพราะพวกเขาเพิ่มการลงทุนทะเบียนเรียนแต่พวกเขาอาจจะพอใจได้ในระดับต่ำสำเร็จความสำเร็จของนักเรียน ดังนั้นในระดับทักษะความสามารถ นโยบายควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตการศึกษาหรือสร้างระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่เต็มไปด้วยข้อมูลและมากด้วยความสำเร็จของผลลัพธ์ในการปรับปรุงการศึกษา⁵⁸

⁵⁷ Ruppert, Sandra S (2001) Improving Pension Portability for K-12 Teacher A Report of the SHEEO Project "Enriching the Teaching Profession. The Importance of Mobility to Recruitment and Retention, State Higher Education Executive Officers. Denver

Cited on: http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&_15/7/2551

⁵⁸ William Lankenau and Gabriele Camera (2007), Public Spending on Education and the Incentives for Student Achievement Kansas State University, University of Iowa

ริชาร์ด ทอร์เนอร์ (Richard Turner) และ กริกอรี คามิลลี (Gregory Camilli) ริชาร์ด คร็อก (Richard Kroc) มหาวิทยาลัยอริโซนา และ จอห์น ฮูเวอร์ (John Hoover) มหาวิทยาลัยเท็กซัส วิทยาเขตไทเลอร์ ได้ศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย แรงจูงใจเงินเดือนครู และความก้าวหน้า ของนักเรียน โดยรูปแบบการอธิบาย โดยอธิบายให้เห็นว่าขณะที่เศรษฐกิจมีขนาดที่เพิ่มขึ้น โรงเรียนใน เขต ได้ใช้แนวทางยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย การใช้ขนาดของชั้นเรียนศึกษาการจูงใจด้านเงินเดือนสำหรับ ครู แนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จระดับอำเภอผ่านรูปแบบสมการโครงสร้างการอธิบาย รูปแบบนี้ได้ถูกทดสอบกับข้อมูลของนักเรียนที่มีความก้าวหน้าทางการเรียนในโรงเรียนในเขตโคโลราโด จำนวน 102 โรงเรียน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวได้นำไปสู่ความสำเร็จด้านการอ่าน การ อธิบายของนักเรียนชั้นเกรด 5, 6, 11 และ 12 แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีหลายปัจจัยที่ยังคงไม่รวมอยู่ใน รูปแบบการอธิบาย โดยมีความเชื่อว่าเป็นผลกระทบที่รุนแรง⁵⁹

ไบ เจน (Bih-Jen) และ ฮีฮิว ฮัว หวัง (Hsiou-Huai Wang) ได้ศึกษา เรื่อง สถานะทาง สังคมของครูในไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางสังคมของครูเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็น ถึงนัยสำคัญที่ผูกติดกับการศึกษาในแต่ละวัฒนธรรม โดยครูในไต้หวันจะมีความสุขกับอาชีพที่มีเกียรติ อย่างสูงและภาพรวมครูมีความพึงพอใจอย่างมากกับอาชีพของพวกเขามากกว่าอาชีพในระดับติดต่อกับ ต่างประเทศ ผลลัพธ์เหล่านี้อาจถูกนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการศึกษาของครูและการปฏิบัติของ โรงเรียน โดยรัฐบาลไต้หวันได้รับมาดำเนินการมากกว่าหลายสิบปีแล้ว รากของนโยบายเหล่านี้อยู่ใน วัฒนธรรม การพัฒนาทางประวัติศาสตร์และการเมืองของสังคมชาวไต้หวัน ประเพณีวัฒนธรรมของชาว จีน การล่าอาณานิคมของชาวญี่ปุ่น และหลักการชาตินิยม ได้นำมาเป็นบทบาทในการกำหนดสถานะทาง สังคมอันมีเกียรติของครูในไต้หวัน อย่างไรก็ตามไต้หวันก็บริหารงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรม และการเมืองเป็นหลักในเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา นโยบายต่างๆและการรับรู้ของสาธารณะด้านการสอนอาจ เปลี่ยนแปลงไปก็เป็นได้ ดังนั้นสถานะทางสังคมของครูในไต้หวันยังคงเป็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็น อย่างมาก⁶⁰

⁵⁹ Richard Turner, Gregory Camilli, Richard Kroc and John Hoover (1986), Policy Strategies, Teacher Salary Incentive, and Student Achievement. An Explanatory Model. Educational Researcher, Vol. 15, No. 3, 5-11

⁶⁰ Bih-Jen and Hsiou-Huai Wang (2002), The Social Status of Teachers in Taiwan, Comparative Education, Vol. 38, No. 2 (May, 2002), pp. 211-224, Taylor & Francis, Ltd.
Cited from <http://www.jstor.org/pss/3099785>

สตรอง ไมเคิล (Strong, Michal) ได้ศึกษา เรื่องบทสรุปงานวิจัย เรื่อง การแต่งตั้ง การให้คำปรึกษา และการดูแลรักษาครู ผลการศึกษาเป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการศึกษาจากการ ทบทวนวรรณกรรมในการให้คำปรึกษาครูใหม่ โดยมุ่งในประเด็นการให้คำจำกัดความว่าทำไมครูถึงลาออก และผลของการให้คำปรึกษาและการดูแลรักษาครู บทสรุปได้มาจากการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ โดยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการให้คำปรึกษาและการดูแลรักษาครู และศึกษาลงไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการ ให้การให้คำปรึกษาและผลลัพธ์ทางการศึกษาอื่นๆ และการมีการเสนอแนะว่า อาจจะต้องมีการคิดใหม่กับ เป้าหมายของอาชีพสำหรับครูภายใต้บรรยากาศสังคมปัจจุบัน⁶¹

⁶¹ Strong Michael (2005), Teacher Induction, Mentoring, and Retention. A Summary of Research, The New Educator, Vol 1, No. 3 July-September 2005, pp. 181-198. Routledge, Taylor & Francis Group.
Cited from: <http://www.ingentaconnect.com/content/routledg/utme/2005/00000001/00000003/art00004>