



บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาของครู
2. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่นำมาศึกษา

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาของครู

ในพ.ศ.2508 วิทยา นาทอง (2508: 5) ได้วิจัยสำรวจปัญหาของครูบรรจุใหม่ ที่บรรจุในพ.ศ.2508 จำนวน 128 คน โดยสอบถามปัญหา 8 หมวด คือ ความสามารถในการใช้วิชาความรู้พื้นฐานอันจำเป็นต่อการสอนและงานพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจของครูใหม่ การปรับตัว สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการทัศนคติและความเห็นบางประการสู่สภาพและการใช้ เวลาว่างและปัญหาความข้องการอื่น ๆ พบว่าครูใหม่มีปัญหาตามที่สำรวจจริงโดยเฉพาะปัญหาค้นการใช้ความรู้พื้นฐานอันจำเป็นต่อการสอน งานพิเศษและที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ

ในพ.ศ.2509 พานี แสงวงกิจ (2509: 308-309) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนวิชาสังคมศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาและทัศนะของครูและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเป็นแนวทางเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนสังคมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครู 51 คน นักเรียน 677 คน ของโรงเรียนรัฐบาลชายหญิงและโรงเรียนสหศึกษา ในจังหวัดพระนคร 18 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคิดเป็นร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าครูมีปัญหาค้นหาเรื่องรายได้ การสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพเพราะมีชั่วโมงสอนมากเกินไป และมีงานพิเศษทำควบ ทำให้ครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน ส่วนอุปสรรคการสอนครูต้องใช้เงินส่วนตัวซื้อวัสดุเอง ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของวิชานี้ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดกิจกรรม แบบเรียนที่ใช้

ยังไม่เหมาะสมกับเด็กทั้งทางคำเนื้อหา ภาษา รูปเล่ม กระดาษพิมพ์และภาพประกอบ ครูส่วนใหญ่  
เข้าใจวิธีการวัดผลดี ครูและนักเรียนชอบทำแบบทดสอบแบบปรนัย

ในพ.ศ.2513 อมรา มนัสวานิช (2513: 142-147) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา  
ปัญหาการสอนสังคมศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนรัฐบาลในภาคการศึกษา 2  
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและลักษณะของครูและนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน  
สังคมศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนรัฐบาลในภาคการศึกษา 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ส่ง  
แบบสอบถามไปยังครู จำนวน 60 คน นักเรียน 475 คน ของโรงเรียนในภาคการศึกษา 2  
จำนวน 18 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคิกค่าทอเป็นร้อยละ เปรียบเทียบปัญหาแต่ละจังหวัด  
เสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและคำอธิบายประกอบ ผลการวิจัยพบว่าแต่ละจังหวัดในภาค  
การศึกษา 2 มีปัญหาคล้ายคลึงกัน กล่าวคือครูส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพ ปัญหา  
ในด้านส่วนตัว ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจและความปลอดภัย ส่วนในด้านการเรียนการสอนขาด  
ประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดครูที่มีวุฒิและได้รับการฝึกหัดเกี่ยวกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะ ขาดแหล่ง  
วิทยากร อุปกรณ์การสอนและหนังสืออ่านประกอบอย่างเพียงพอและหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่เหมาะสม  
กับสภาพแวดล้อม เพราะไม่อาจนำไปใช้ในวิถีประจำวันได้

ในปีเดียวกัน นางนุช สารภรณ์ (2513: 114-115) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ  
เกี่ยวกับการทำงานของครูมัธยมศึกษาและได้พบปัญหาในการปฏิบัติงานของครู คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ปัญหาสำคัญอันดับ  
รอง ๆ ลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับอัตราการสอนของครู ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน  
ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและปัญหาการปฏิบัติงาน

โรงเรียนขนาดกลาง ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ปัญหาอันดับรอง ๆ  
ลงมา คือ ปัญหาส่วนตัวของครู ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร และ  
ปัญหาอัตราการสอนของครูและปัญหาอุปกรณ์การสอน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ปัญหาอันดับรอง ๆ  
ลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ปัญหาเกี่ยวกับระบบการ  
ปฏิบัติงานและปัญหาเกี่ยวกับอัตราการทำงานของครู โดยมีรายละเอียดของปัญหาสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ได้แก่ ระดับสติปัญญาไม่เท่ากัน พื้นความรู้ไม่เท่ากัน  
ไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียนเสมอ จำนวนนักเรียนในแต่ละห้องมากเกินไป ไม่ให้ความร่วมมือใน

กิจกรรมต่าง ๆ ขาดระเบียบวินัยและไม่เคารพครู-อาจารย์ ไม่ชอบการค้นคว้าเพิ่มเติม ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น มีปัญหาทางครอบครัว สุขภาพและเศรษฐกิจ

2. ปัญหาเกี่ยวกับอัตราการสอนของครู ใ้แก่ จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ มากเกินไป ต้องสอนหลายระดับชั้น ต้องสอนแทนครูที่ขาด

3. ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ใ้แก่ ขาดห้องเฉพาะวิชา เช่น ห้องฝึกงาน ห้องศิลปปฏิบัติ ห้องวิทยาศาสตร์ ขาดห้องสมุด หนังสือในห้องสมุดมีน้อยและเก่าเกินไป ขาดเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทำให้ไม่สะดวกในการพิมพ์เอกสารประกอบการสอนเพื่อแจกนักเรียน ไม่มีไฟฟ้าตามห้องเรียน ม้านั่ง โต๊ะเรียนมีไม่พอกับจำนวนนักเรียน ครูต้องซื้อ จัดหาหรือจัดทำ อุปกรณ์ประกอบการสอนเอง ไม่มีตู้เก็บอุปกรณ์การสอน

4. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ใ้แก่ ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ใ้บังคับบัญชา ผู้บริหารขาดความยุติธรรม ไม่ติดตามผลงาน ไม่กระตือรือร้นทำงานเท่าที่ควร สั่งไม่รัดกุม ไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมผู้ใ้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการศึกษาต่อ ผู้บริหารเผด็จการ เอาแต่ใจตนเอง ผู้บริหารไม่รู้จักวางแผนล่วงหน้า จัดการางสอนไม่เหมาะสม ไม่สมเหตุสมผล เช่น จัดวิชาที่ต้องใช้การศึกษาค้นคว้าทอนมาาย การแบ่งงานไม่เหมาะสม ครูมีงานน้อยมากไม่เท่ากันและบางคนทำงานหลายด้าน เช่น สอน และทำหน้าที่แนะแนวหรือบรรณารักษ์ คอย ขาดการประสานงานระหว่างสายวิชาต่าง ๆ หรือ กลุ่มชั้นเรียนต่าง ๆ

5. ปัญหาเกี่ยวกับการคมนาคม ใ้แก่ โรงเรียนอยู่ไกลการคมนาคมไม่สะดวก ระยะทางจากถนนถึงโรงเรียนไกลรถเข้าออกไม่ได้ ทางเดินจากถนนถึงโรงเรียนไม่ตี หนาแผ่นล้ามาก

6. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ใ้แก่ ขาดครูและเจ้าหน้าที่เฉพาะ เช่น ขาดครูพลศึกษา ครูพยาบาล เสมียนพิมพ์ดีด การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมทำให้เกิดปัญหา เช่น ครูหลายคน สอนวิชาเดียวกันเกิดปัญหาค้นรายละเอียดของเนื้อหาวิชาแตกต่างกันและล้ามากต่อการออก ขอสอบ

7. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและแบบเรียน ใ้แก่ หลักสูตรบางเนื้อหาวิชายากเกินไป และมากเกินไป ไม่เหมาะแก่ชั้นเรียนและวัยของเด็ก บางวิชาใช้เวลาเรียนต่อสัปดาห์น้อยเกินไป แบบเรียนบางเล่มไม่เหมาะสม อธิบายไม่ชัดเจน และขาดรูปภาพประกอบ บางวิชา เนื้อหาวิชา ล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์

8. ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ครูแตกแยกกันเป็นหมู่พวก ขาดความสามัคคี ครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ครูบางคนมาทำงานสาย หยุดงานบ่อย ทำให้เพิ่มงานคนอื่น ครูบางคนไม่รักษาเวลาในการสอน เข้าห้องเรียนและออกจากห้องเรียนไม่ตรงเวลา ขาดความร่วมมือจากเพื่อนครูในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งกิจกรรมทางค่านิยมวิชาการ

9. ปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ปัญหาทางค่านิยมธุรกิจ สุขภาพ ครอบครัวยุคใหม่ พ่อแม่กับรายจ่าย ห้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษ ต้องเลี้ยงดูบุตรเล็ก ๆ ทำให้เห็นคุณค่าเห็นน้อยคนนอน ขาดที่อยู่อาศัย มีโรคประจำตัว

10. ปัญหาเกี่ยวกับการอบรม ได้แก่ ขาดการอบรมเพื่อความเจริญของงานทางค่านิยมและค่านิยมวิชาการ บางวิชาที่อบรมซ้ำ ๆ กันบ่อยครั้งน่าเบื่อ

11. ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน ได้แก่ ไม่มีรถโรงเรียนสำหรับคิติดอราชการ ไม่มีห้องพักครู ขาดไฟฟ้า น้ำประปา พัดลม ของงบประมาณซื้อหนังสือและอุปกรณ์การสอนได้ยาก

12. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพโรงเรียน ได้แก่ มีเสียงรบกวนจาก รถยนต์ รถไฟ เครื่องเรือยนต์ เรือหางยาว เครื่องบิน มีกลิ่นเหม็นจากท่อระบายน้ำ ห้องเรียนทึบ หลังคารั่วแสงสว่างมากหรือน้อยเกินไป ไม่ได้สัดส่วน ไม่มีห้องประชุม ห้องอาหาร

ใน พ.ศ. 2515 กิติพร บัญญัติบุญผล (2515) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งหมด 67 โรงเรียน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 424 คน แยกเป็นครูชาย 212 คน ครูหญิง 212 คน เพื่อสำรวจสภาพการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู อันมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู เปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูตาม เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การสอนและหาจำนวนครูที่มีความโน้มเอียงที่จะมีสุขภาพจิตไม่ดี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ที่กระทบกระเทือนสุขภาพจิตของครู ได้แก่

นักเรียนไม่กระตือรือร้นจะเรียน	57.39 %
จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป	57.65 %
นักเรียนทำงานไม่สะอาดเรียบร้อยและไม่รอบคอบ	58.67 %
ครูได้รับเงินเดือนน้อยไม่พอกับค่าใช้จ่าย	58.92 %

นักเรียนลอกการบ้านกัน	59.43 %
นักเรียนทำแบบฝึกหัดไม่ได้ ไม่ยอมทำแบบฝึกหัด	60.71 %
นักเรียนไม่ส่งการบ้าน	60.96 %
นักเรียนหยุดเรียนบ่อย	61.98 %

ใน พ.ศ.2518 เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2518: 168) ได้สรุปสาเหตุของความกระหมกกระเทือนใจครู จนเกิดความเครียดไว้ว่าเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

1. เบื่อหน่ายงานซ้ำซาก
2. งานมาก
3. มีปัญหาเรื่องที่พักอาศัย
4. เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน
5. รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและไม่คุ้มกับแรงงาน

ในปีเดียวกัน ปรีชา ยนต์นิยม (2518: 54) ได้ทำการศึกษาด้านภาพของครู และทำการสรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับภาระหนี้สิน มีสาเหตุมาจาก

1. ครูต้องรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวซึ่งมีบิดา มารดา บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ
2. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิของตนเองและการศึกษาของบุตร
3. ค่าใช้จ่ายในครอบครัว
4. รายได้น้อย
5. ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าถาวร เช่น ที่ดิน บ้านและการซ่อมแซมบ้าน
6. ค่าใช้จ่ายส่วนตัวสูง
7. ค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุน
8. ใ้หนี้เก่าทยอยมา

ใน พ.ศ.2520 สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520: 24) ได้ทำการศึกษานักวิชาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนรัฐบาลที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 400 คน แยกเป็นครูในกรุงเทพมหานคร 231 คน ครูในจังหวัดใกล้เคียง 169 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูในกรุงเทพมหานคร กับครู

ในจังหวัดใกล้เคียงประสบปัญหาทั้งในค้ำส่วนตัว บุคลิกภาพ ครอบครั้ว เศรษฐกิจและปัญหา  
 ค้ำสภาพทการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูชายและครูหญิงประสบปัญหาส่วนตัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจ  
 แตกต่างกัน และครูชายมีปัญหาค้ำส่วนตัวมากกว่าครูหญิง ครูโสศกกับครูที่สมรสแล้วประสบปัญหา  
 ค้ำทการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูโสศกประสบปัญหาค้ำทการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่สมรสแล้ว  
 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกับประสบปัญหาค้ำสภาพทการปฏิบัติงานต่างกันและครูที่ประสบ  
 ปัญหาค้ำสภาพทการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 2 ปี

ในปีเดียวกัน ынค์ ชุมจิก (2520: 39-40) ได้ศึกษาสภาพทการที่เป็ปัญหา  
 ทอการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5  
 ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า สภาพปัญหาที่ทให้ครู-อาจารย์รู้สึกหนักใจหรือไม่สบายใจ  
 เกิดความวิตกกังวลต่าง ๆ นั้นเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหาที่ไค้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50  
 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดค้างนี้ คือ

- |   |         |
|---|---------|
| 1. นักเรียนไม่คอยกล่าวแสดงความคิดเห็นหรือตอบค้ำถาม  | 64.00 % |
| 2. ครู-อาจารย์บางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์<br>ส่วนรวม                               | 62.20 % |
| 3. นักเรียนบางคนชอบกอดวเพื่อนเวลาเรียน  | 59.60 % |
| 4. นักเรียนชอบละเมียดระเบียบของโรงเรียนเสมอ เช่น มาสาย<br>ไว้มยาว แต่งกายไม่สุภาพ เล่นการพนัน ฯลฯ | 56.00 % |
| 5. ครู-อาจารย์ชอบแบ่งกลุ่มโดยไม่จำเป็น  | 55.40 % |
| 6. นักเรียนชอบละเลยหน้าที่ที่ไค้รับมอบหมาย  | 54.80 % |
| 7. ครู-อาจารย์บางคนชอบทำตนเหนือคนอื่น   | 54.40 % |
| 8. ครู-อาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน   | 53.20 % |
| 9. ครู-อาจารย์ถูกยืมตัวไปใช้งานที่อื่น  | 52.40 % |
| 10. ระเบียบบางอย่างหละหลวม  | 51.20 % |
| 11. นักเรียนไม่คอยสนใจเรียน   | 50.60 % |
| 12. ครู-อาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ  | 50.10 % |

ใน พ.ศ.2524 วิจัย จันทร์เพ็ญ (2524: 129-131) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูสังคมนาในระดัมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นครูสังคมนาในระดัมัธยมศึกษาจากโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ทั่วประเทศ จำนวน 615 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูสังคมนา ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวทั่วไป ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร นักเรียน การเรียนการสอน การเพิ่มความรู้และประสบการณ์ อัตรากำลังงาน ระบบการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สวัสดิภาพและความมั่นคงในอาชีพ
2. ปัญหาที่ครูสังคมนาประสบอยู่ในระดั้มาก เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน คือครูสังคมนามีปัญหาเกี่ยวกับการสอนตามหลักสูตรใหม่ เนื้อหาบางเรื่องยากเกินไป ปริมาณของเนื้อหาไม่สอดคล้องกับเวลาและหน่วยการเรียน ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของวิชาสังคมนา นักเรียนไม่เห็นความสำคัญของวิชาสังคมนา ไม่สนใจและตั้งใจเรียน ขาดทักษะในการใช้แหล่งวิทยาการและการแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์วิจารณ์ในการเรียนสังคมนา โรงเรียนขาดงบประมาณ คู่มือ สื่อการสอน ตำรา และเอกสารต่าง ๆ ในตำราสนับสนุนการเรียนการสอนสังคมนา ครูสังคณาขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ และครูสังคมนาไม่มีเสรีภาพทางวิชาการเท่าที่ควร
3. ปัญหาที่ครูสังคมนาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคประสบอยู่ส่วนมากไม่แตกต่างกัน
4. ปัญหาที่ครูสังคณาชายและหญิงประสบอยู่ไม่แตกต่างกัน
5. ปัญหาที่ครูสังคณา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากก็น้อยไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ.2526 อิศราพร จันทร์พราว (2526: 101) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเห็นผู้บริหารการศึกษาและผู้นำชุมชนเกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 5 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท 150 คน ผู้บริหารการศึกษา 150 คน ผู้นำชุมชน 149 คน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ผู้บริหารและผู้นำชุมชนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในด้านการสอนและบริการชุมชน พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเรื่อง

เงินงบประมาณการสนับสนุนโครงการย่อย ชาคแคลนวัสดุ ครูมีชั่วโมงสอนมาก

ในปี พ.ศ.2527 เจอจันทร์ โคตรอาษา (2527: 85-86) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการของครูวิทยาศาสตร์ในการสอนซ่อมเสริมวิชาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 11 โดยส่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 207 คน จาก 43 โรงเรียน การวิจัยพบว่า ปัญหาในการจัดสอนซ่อมเสริมของครูวิทยาศาสตร์ คือ ปัญหาในเรื่องเวลาสำหรับสอนซ่อมเสริมไม่เพียงพอ การจัดเด็กเก่ง เด็กอ่อนปนกันสอนไม่ได้ผล ครูขาดเอกสารตำราที่จะศึกษานักเรียนไม่ตั้งใจเรียนในคาบสอนซ่อมเสริม สื่อการสอนไม่พอ ครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป จำนวนนักเรียนในแต่ละห้องมากเกินไป ครูมีหน้าที่พิเศษมากเกินไปและครุมีกิจกรรมท่ามกลางครุต้องการให้ สสวท.หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจกปฏิบัติภารกิจสร้างสื่อการสอน ต้องการให้โรงเรียนมีห้องสำหรับเรียนซ่อมเสริม โดยมีสื่อการเรียน เช่น บทเรียนสำเร็จรูปให้นักเรียนเรียนด้วยตนเอง ต้องการให้โรงเรียนมีหน่วยงานบริการสื่อการสอนอย่างเพียงพอ ต้องการให้ สสวท. หรือหน่วยงานพิเศษหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจกอบรมครูเกี่ยวกับการสอนซ่อมเสริม

ในปี พ.ศ.2529 เฉิม รอคกลง ได้ทำการศึกษาสมรรถภาพ ปัญหาความต้องการของครูวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล เขตการศึกษา 6 เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรที่ใช้ คือ ครูวิทยาศาสตร์มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 98 คน พบว่า ปัญหาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ มีดังนี้คือ นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ไม่ดี ภาระหน้าที่ของครูวิทยาศาสตร์มีมากจนไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน เวลาเรียนไม่เพียงพอ เนื้อหาที่จัดไว้ไม่เหมาะสม นักเรียนขาดความสนใจในการสอบแก้ตัว การสอนซ่อมเสริมยุ่งยาก

ใน ค.ศ.1938 คณะผู้วิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติ ( National Education Association 1938:37 ) ของสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาพบว่า การที่ครูมีความกังวลใจน้อยจนทำให้ครูนอนไม่หลับ เนื่องจากสาเหตุตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ปัญหายุ่งยากทางการเงิน



2. ปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน
3. ญาติหรือเพื่อนช่วยอย่างรุนแรง
4. ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนไม่เป็นที่พอใจ
5. ปัญหาเรื่องสุขภาพส่วนตัว
6. ยังเป็นโสดและความสัมพันธ์ทางครอบครัวไม่ปกติ
7. ปัญหาทางระเบียบวินัย
8. ไม่ไ้เคลื่อนไหวตำแหน่ง
9. ทำงานคานหลักสูตรของโรงเรียน
10. ไม่มีความสุขในชีวิตแต่งงาน
11. ปัญหาทางศาสนา

ปัญหาส่วนตัวเหล่านี้มีบนทอนสมรรถภาพการแก้ปัญหา กำลังงานของคุณ ทำให้ประสิทธิภาพของคุณลดลง

ใน ค.ศ. 1951 โครว์ (Crow 1951: 150) นักสหวิทยาจิติให้ความเห็นไว้ว่า งานครู เป็นงานที่มึภาระยุ่งยาก และทำให้ประสาทตึงเครียดได้เสมอ ทั้งนี้ได้สรุปปัญหายุ่งยากใจไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพไม่เหมาะสม
2. เตรียมการสอนไม่พร้อม
3. เงินเดือนไม่พอใช้
4. ขาดความรู้ในการสอน
5. ห้องเรียนใหญ่เกินไป
6. ปัญหาครอบครัวและสังคม
7. สุขภาพทางกาย
8. ทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ

ใน ค.ศ. 1954 มาสโลว์ (Maslow 1954: 80-91) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับ

การตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ตามลำดับ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งที่จูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม มาสโลว์ ได้ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

ใน ค.ศ. 1958 เชลเลอร์ (Scheller 1958:3196-7) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการสอนของครูใหม่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ครูใหม่จำนวนประมาณ 70% พบอุปสรรคในเรื่องต่อไปนี้

1. วิธีการและเทคนิคในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
2. ปัญหาในการควบคุมนักเรียน
3. การจูงใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
4. ปัญหาความแตกต่างของนักเรียน

ใน ค.ศ. 1959 เฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1956: 60-63) ซึ่งพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ

และปัจจัยคำจูน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง มี 5 ประเภท คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานซึ่งรวมถึงโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนปัจจัยประเภทที่สอง คือ ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่คำจูนหรือป้องกันไม่ให้เกิดความห่อตอยไม่ยอมทำงาน มี 11 ประการ คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความเป็นอิสระส่วนตัวและความมั่นคงในการทำงาน

ใน ค.ศ. 1974 ครูชเชกและคณะ (Cruichshank and Other 1974 : 154-159) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ปัญหาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจัดปัญหารายการปัญหาของครู พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกครูมากที่สุด 7 ด้าน คือ

1. ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง ความต้องการที่สร้างทักษะและภาระงานให้สำเร็จโดยพิจารณาเนื้อหาของ การเรียนการสอนตามหลักสูตร
2. ด้านการสนับสนุน หมายถึง ความต้องการที่เข้าใจภาระงานของผู้บริหารและคณะครู เพื่อเขาจะไ้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จทางวิชาชีพ
3. ด้านการกระตุ้นเตือน หมายถึง ความต้องการที่จะกระตุ้นความสนใจของนักเรียนในการ เรียนรู้และพัฒนาความสามารถของนักเรียนแต่ละคน
4. ด้านการควบคุม หมายถึง ความพยายามที่จะให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามอย่างที่เราต้องการ
5. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน คณะครูและผู้บริหาร โดยให้ความสนใจต่อพวกเขาเพื่อให้พวกเขามีความสนใจต่อครู
6. ด้านความช่วยเหลือเกื้อกูล หมายถึง ความต้องการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา
7. ด้านการมีอิทธิพล หมายถึง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงการรับรู้และทัศนคติของนักเรียนและผู้ปกครองโดยตรงต่อพวกเขาเองและอาศัยการเรียนการสอน

และปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาของครูที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่

1. ความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะรู้สึกเป็นอิสระจากความกลัวและความกังวล
2. การแก้ไขปรับปรุง หมายถึง ความต้องการปรับปรุงชีวิตนักเรียนโดยการจับสภาพการณ์ที่ถูกต้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
3. การกระตุ้นเตือน หมายถึง ความต้องการที่จะกระตุ้นความสนใจของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของนักเรียนแต่ละคน
4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามที่จะให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามอย่างที่เราต้องการ
5. ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองในฐานะครู
6. การสนับสนุน หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าใจการจุนเจือของผู้บริหารและคณะครู เพื่อว่าเขาจะไต่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จทางวิชาชีพ
7. เวลา หมายถึง การหาเวลาที่จะจัดการให้สำเร็จ ทั้งงานทางด้านการสอนและงานส่วนตัว

ใน ค.ศ. 1976 จอห์น เจ. เคนเนดี และคณะ (John J. Kennedy and others 1976: 167-171) ได้รายงานการศึกษาปัญหาของครูใหม่ในระดับมัธยมศึกษาตามสภาพโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยศึกษาจากครูใหม่ที่จบจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ครูเหล่านี้จะตอบคำถามที่เรียกว่า Teacher Problems Checklist ปัญหาต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบสอบถามคัดเลือกมาจากแบบสอบถามประมาณ 2800 รายการ ที่ครูจำนวนหนึ่งระบุว่า เป็นปัญหาในระดับมัธยมศึกษา ในแบบสอบถามครูใหม่จะระบุว่า ปัญหาที่กำหนดชื่อไว้ นั้นเป็นปัญหาหรือไม่ และเกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของครูที่สอนในโรงเรียนในตัวเมือง (Inner-City) ในโรงเรียนนอกเมือง (Outer-City) ในโรงเรียนชานเมือง (Suburban) และในโรงเรียนชนบท (Rural) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับครูที่สอนในโรงเรียนในตัวเมืองได้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยมากกว่าครูที่สอนในสถานที่ยื่น ๆ ใดก็ตาม การสอนซ่อมเสริม การมีอิสระ มีเสรีภาพทางวิชาการ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎของโรงเรียน

## การคุมชั้นเรียน การชักจูงนักเรียนให้สนใจเรียน

ใน ค.ศ. 1979 ไมเยอร์สและคณะ (Myers and others 1979: 34-35) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในการรับรู้ของครู ซึ่งใช้คำถาม 105 คำถาม สามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของนักเรียน หมายถึง ความต้องการให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งทางด้านการเรียนและทางด้านสังคม ซึ่งรวมถึงการกระทำทุกอย่างที่ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ เช่น การดูแล การช่วยเหลือเกื้อกูล รวมทั้งการกระตุ้นเตือนด้วย
2. ความใกล้ชิดสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างและการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และคณะครูไว้เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน
3. การควบคุม หมายถึง ความพยายามที่จะให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามอย่างที่เราต้องการ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนาการปฏิสัมพันธ์บนความเข้าใจอันดีต่อกัน
5. เวลา หมายถึง การหาเวลาที่จัดการให้สำเร็จ ทั้งงานด้านการสอนและงานส่วนตัว

ใน ค.ศ. 1984 เวียนแมน (Veenman 1984. 143-173) ได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัย ซึ่งทั้งหมดเป็นงานที่ศึกษาเฉพาะปัญหาของครูที่บรรจุใหม่ และเป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ประกอบด้วยงานวิจัยทั้งหมด 83 ชิ้น พบว่า ปัญหาที่ครูบรรจุใหม่ปีแรกจะประสบปัญหาที่สำคัญบ่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. การควบคุมนักเรียนในชั้นเรียน
2. การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน
3. การจัดการกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. การประเมินผลงานนักเรียน
5. การมีสัมพันธภาพกับผู้บริหาร
6. การขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การสอน
7. การจรรยาบรรณ บริหารชั้นเรียน
8. การแก้ปัญหาของนักเรียนแต่ละคน

## 2. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 426-428) กล่าวว่า เทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงาน แยกออกเป็น 2 กรณี คือ

1. จูงใจโดยเทคนิคในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงานในองค์การให้แน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงานและสร้างผู้นำให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. สิ่งจูงใจทางค่านิยมสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสันตนาการที่ทักท้อภัย เป็นต้น

ใน พ.ศ.2516 สุขุม นิลเชษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2514 จำนวนตัวอย่างประชากร 199 คน ผลปรากฏว่าขวัญของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มเกือบดี และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญในค่านิยมที่ทำงาน วุฒิ เงินเดือน อายุ ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ยกเว้นเรื่องเพศ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศชายกับเพศหญิงนั้นแตกต่างกัน โดยระดับขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงมีแนวโน้มดีกว่าขวัญของบรรณารักษ์เพศชาย ในค่านิยมประกอบของขวัญของบรรณารักษ์ปรากฏว่าองค์ประกอบในค่านิยมความสะดวกในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ภาวะความรับผิดชอบ น่าจะมีส่วนสำคัญในการที่จะส่งเสริมความรู้สึกต่อขวัญในการทำงานของครูมากที่สุด ตามลำดับ

ใน พ.ศ.2519 มนูญ เอี่ยมวิสัย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วยครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน
2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

อยู่ระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูคอบังคับที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องนโยบาย และการบริหารการศึกษาคือ สื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของทีมงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

ใน พ.ศ.2523 กล้า ทองขาว ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดจำนวน 208 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางค่าน การศึกษาจากชุมชน

ใน พ.ศ.2523 วิทยุ สาทร (2523: 360-361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการด้วยกัน และที่สำคัญมีดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงที่เด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ครูทุกคนอยู่ในฐานะที่ค้ำเทียมกัน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากในทุกระดับ
4. การบำรุงขวัญและการเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน

ใน พ.ศ.2524 สุชาติ วิชาสขวิช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากครูพลศึกษา

ในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญ ของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับเพื่อนร่วมงาน ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ใน พ.ศ.2524 คำนึ่ง นกแก้ว (2524: 81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยใช้แบบสอบถาม ถาม ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 504 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 443 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของ งาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 2 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ ที่มี อายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่าง



ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป  
ในองค์ประกอบทั้งหมด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ใน พ.ศ.2528 สมศักดิ์ คงเที่ยง (2528: 86-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา  
เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 24 โรงเรียน จำนวน  
1472 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพ  
มหานคร มักจะเกี่ยวข้องกับภาวะกดดันของสังคม หลักสูตร เงินเดือน ปริมาณการสอน และ  
สถานภาพของครู
2. เพศ อายุ เงินเดือน ประสิทธิภาพการสอน สาขาวิชาที่สอน สถานภาพทางการ  
สมรส พื้นฐานทางครอบครัว และสถานที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับขวัญกำลังใจ  
ของครูอาจารย์

ใน พ.ศ.2528 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ  
ครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 352 คน พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อยู่ในระดับสูง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมือง  
กับครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอเมืองไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญของครูพลศึกษาชาย กับครูพลศึกษาหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน

ใน พ.ศ.2529 ชัยชาญ ศรีทรง ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู  
ประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่  
ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท เรียงลำดับ  
จากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการ  
บริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการ  
ทำงาน ภารกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน

### สวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้

ใน พ.ศ.2529 พัทรินทร์ จินดาหลวง (2529: 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1250 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อม ต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับมากน้อย ดังนี้คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
4. บุคลิกของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ
5. ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
6. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
7. บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล
8. บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม
9. บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์
10. ทัศนคติต่อโรงเรียน
11. ทัศนคติต่อวิชาชีพ

ใน พ.ศ.2530 นงนุช รุ่งกลิ่น (2530: 52) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ อยู่ในระดับมากมี 6 ปัจจัยคือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สถานภาพทางสังคม

ใน พ.ศ.2531 ฉันทนา ชังใจ (2531: 125-126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1278 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 8 ตัวแปร เรียงตามปริมาณผลรวมของผลทางตรงและทางอ้อมจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
5. บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ
6. ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
7. ความพอใจในนักเรียน
8. ทัศนคติต่อโรงเรียน

ในปีเดียวกัน นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531: 132-133) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1036 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีจำนวน 8 ตัวแปร เรียงตามปริมาณผลรวมของผลทางตรงและทางอ้อมจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า
4. บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ

5. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ทศนคติต่อโรงเรียน
7. ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
8. ความพึงพอใจในนักเรียน

ในปีเดียวกัน รุจิรา แก้วเจริญไพศาล(2531: 135-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์หัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1290 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 7 หัวแปร เรียงตามปริมาณผลรวมของผลทางตรงและ ผลทางอ้อมจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ
3. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
5. โอกาสความก้าวหน้า
6. ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
7. ทศนคติต่อโรงเรียน

ใน ค.ศ.1954 พอกก์ ( Pogue 1954: 158-170) ได้ศึกษาสถานภาพของครู ในโรงเรียนสาธิตโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู พบว่า การได้เข้ามีส่วนร่วม ออกความคิดเห็นในการบริหารงาน การได้รับความยกย่อง การได้รับความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในงานมากขึ้น เพราะทำให้ครูมีกำลังใจ ทำงานด้วยความตั้งใจยิ่งขึ้น และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน นอกเหนือจาก สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน อัตราการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ เช่นที่กล่าวมาแล้ว ความมั่นคงปลอดภัย ศักดิ์ศรีของอาชีพ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบโดยยุติธรรม โอกาสหยุดงานและ ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอีกด้วย

ใน ค.ศ.1958 คูเปอร์ ( Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวถึงความต้องการ

ของบุคคลในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงในการทำงานและสถานที่ทำงาน

ที่เหมาะสม

6. ได้รับความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ใน ค.ศ. 1965 โกลเซลลี และบราวน์ ( Ghiselli and Brown 1965: 430-433) ไข้มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของคนทั่วไป
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ใน ค.ศ. 1966 นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ การจัดหาวัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ การได้รับความยุติธรรม และมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรม การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม

ใน ค.ศ. 1968 แวนเดอร์ซาล (Van Dersal 1968: 62-72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

ในปีเดียวกัน ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick 1968: 399) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ และได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะงานของเอกชน เช่น โรงงานและบริษัทต่าง ๆ คือ สภาพการทำงาน บริษัท และการจัดการ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน การนิเทศงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ใน ค.ศ. 1970 กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray 1970: 171) ได้เสนอ องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหาร
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก

#### 14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ในปีเดียวกัน ปีเตอร์ ไลน์ เมอร์ริล (Peter Pine Merrill 1970: 1547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

ใน ค.ศ. 1971 โรเบิร์ต ยูจีน แฮมเมอร์ (Robert Eugene Hammer 1971: 3373- A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่สอนเด็กพิเศษในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์มาใช้ กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นครูจำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส แล้วความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ

ในปีเดียวกัน รอดเนย์ อาร์ลีน วิคสตรอม (Rodrey Arlyn Wickstrom 1971: 12492- A) ได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นกับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 373 คน โดยวิธีที่ใหม่บอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการคือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับเพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งทำให้เกิด

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ใน ค.ศ. 1972 กิลเลอร์โม วี เวเลซ (Guillermo V. Velez 1972: 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคโลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน (Extrinsic Job factor) ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติยศ สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนขององค์ประกอบภายในของงาน (Intrinsic Job Factor) ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 538 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงานซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติยศ นโยบายการบริหาร ส่วนขององค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ใน ค.ศ. 1973 เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni 1973: 191-207) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรคาเนที รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูมีความรู้สึกที่ติดต่อกับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับสูงและมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรมและฐานะของอาชีพมากที่สุด



4. ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกออกเป็น 2 พวกแตกต่างกันและ ไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ

5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอนไม่มีผลทำให้องค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี ค.ศ. 1975 กวิตูกัว (Quitugua 1975: 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ กระตุ้นหรือลดทอนความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัย พบว่า

ครูไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตรากារทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูแปร เปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

ในปี ค.ศ. 1982 โกวิน (Gowin 1982: 1366-1367) ได้ทำ การศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอินเดียนส์ตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของครู
4. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
5. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ วัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
6. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงาน

ในปี ค.ศ. 1986 ซูซาน (Suzanne 1986: 361-362) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ทองการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานคานการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่ได้อสอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการ เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคตะวันตกของ รัฐแทนเนสซีไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความแตกต่างกัน

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและครูหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

### 3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่นำมาศึกษา

3.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านภาวะรับนิคมครอบครัว  
 ในสภาพปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ครูต้องมีรายจ่ายสูง โดยเฉพาะครูที่ทองรับนิคมบุคคลในครอบครัวหลายคน แล้วสภาพจิตและสุขภาพจิตของครู ทางทั่วทั้งเกี่ยวกับเกี่ยวกับเรื่องดำรงชีวิตมากกว่าที่จะไปสนใจเรื่อง การสอนการทำงาน (เมธ เมธสีมา 2516: 58-59) ซึ่งจากการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2525: 90) พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุลย์รายได้-รายจ่ายของครูคือเดือน ใดแก่สถานภาพสมรส เขตที่ตั้งของสถานศึกษา อาชีพของคุสมรส ลักษณะที่อยู่อาศัย และตำแหน่งสายงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ครูยังต้องเผชิญกับปัญหาหนี้สิน (ปรีชา ยนต์นิยม

2518: 54) และจากการวิจัยของ พาณี แสงกิจ (2510: 308-309) พบว่าครูมีปัญหาคือ ส่วนตัว คือ เรื่องรายได้เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นงนุช สารภรณ์ (2513: 114-115) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับทำงานของครูมัธยมศึกษา ได้พบปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประสบปัญหาหนักที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน และที่รองลงมาคือปัญหาส่วนตัวของครู ซึ่งปัญหาส่วนตัวของครู ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับรายจ่ายต้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษ ต้องเลี้ยงบุตรเล็ก ๆ ทำให้เหน็ดเหนื่อย อ่อนแอ ชาติที่อยู่อาศัย มีโรคประจำตัว

จากสภาพดังกล่าวอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในครอบครัว ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการจัดสรรในเรื่องที่อยู่อาศัย การเงินและการงาน ให้เป็นสัดส่วน (ประไพรัตน์ โมราถน) 2516: 4) และยิ่งส่งไปถึงการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ควิตูกัว (Quitugua 1975: 1224-A) ยังพบว่า ปัจจัยที่เป็นเหตุให้ครูเกิดความไม่พอใจและออกจากงาน ได้แก่ รายได้ไม่สมมูลกับค่าครองชีพ ขาดการอุดหนุนจากรัฐบาลในด้านสวัสดิการ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ส่วนแอนเคอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963: 330-340) ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดีขึ้น ได้แก่ ครูต้องมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตที่ดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่งานครูเป็นงานที่มีภาระยุ่งยากและมักจะทำให้ประสาทตึงเครียด ได้เสนอ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2518: 168) ได้สรุปความตระหนักรู้ที่เหมือนใจจนเกิดความเครียดไว้ว่าเกิดจากสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. เมื่อนายงานซ้ำซาก
2. งานมาก
3. มีปัญหาเรื่องที่พักอาศัย
4. เกิดขัดแย้งในโรงเรียน
5. รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและไม่คุ้มกับแรงงาน

### 3.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านภาระรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ในการทำงานของคนเราก็เพื่อต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเอง และครอบครัวทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและอาชีพที่ทำอยู่ (ชรรมรส โชติคุณชร 2512: 48) ดังนั้น บุคคลที่ทำงานย่อมปรารถนาที่จะทำให้งานที่เขาทำเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด แต่การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายอย่าง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัว ดังเช่น พาณี แสงวงกิจ (2509) ได้ทำการวิจัยพบว่า การสอนของครูยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไปและม้งานพิเศษต้องทำเช่นเดียวกับ สุปราณี โคตรจรัส (2510) พบว่าการสอนมีประสิทธิภาพน้อยเนื่องจากครูมีหน้าที่การงานมาก และลีเชอร์วูด (Leatherwood 1974: 3772- A) การวิจัยพบว่าทัศนคติที่มีต่อชั่วโมงสอนเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับสตรีกแลนค์ (Strickland 1963: 4598-4599) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำได้แก่ งานสอนมากเกินไป ส่วน ช่าง บัวศรี (2511: 55) กล่าวว่า ตัวประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ชั่วโมงสอน จำนวนนักเรียนต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจือจันทร์ โคตรอาษา (2527: 85-86) พบว่าในการจัดสอนซ่อมเสริมของครูวิทยาศาสตร์ คือครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป จำนวนนักเรียนในห้องมากเกินไปและครูมีหน้าที่พิเศษและกิจกรรมที่ต้องทำมาก

ส่วนเบอร์เกธ (Bergeth 1972: 6293-A) พบว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทร์รี่ (Terry 1971: 2675-A) ที่ค้นพบในทำนองเดียวกัน และยังพบอีกว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งในเขตเมืองมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่นอกเมือง และจากงานวิจัยของ เขวง ชื่นประโคน (2528) ได้ทำการศึกษาดังองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่าขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และ มัลลิวี หอสกุลกล (2520) ได้ทำการศึกษารื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนว คือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร นักเรียน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับชัยชาญ ศรีทรง (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือในตัว

ผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในการรับผิดชอบ นอกจากนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจขึ้นนั่นคือ หนึ่งยอมรับฝึกฝนพัฒนาการทำงานที่ดีขึ้น สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง มีน้ำใจในการทำงาน ร่วมกันตลอดจนเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา (เสถียร เหลืองอร่าม 2529: 67) สอดคล้องกับ ชื่น สุขศิริ (2523: 148) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่พึงประสงค์ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรชี้แจงบทพร้อมและหาวิธีแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติในลักษณะเป็นกันเองจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ

สุพล ทองคลองไทร (2525: 55) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ ผลการสัมมนาฆาตกรรมวิชาชีพ (2523: 113-114) ยังพบวามบกพร่องของผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนนับว่าเป็นตัวประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครูและเทคนิคการบริหารที่ดีเยี่ยมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและการมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน ความสูงส่ง การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน (ทวีป อภิลักษณ์ 2529: 60-61) ในทางตรงกันข้าม ถ้าเพื่อนร่วมงานประพฤติคนไม่เหมาะสมแตกความสามัคคี เห็นแก่ตัว ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานขาดความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อก่อนหน้าและไม่พอใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อขวัญในการทำงานของครู (ภิรมย์ พุทธิรัตน์ 2525: 180-185) เพราะมนุษย์สัมพันธ์ย่อมนำมาซึ่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความหวาดระแวงเพื่อนร่วมงานยอมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและการปฏิบัติงานของครู พบว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก เพราะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลและสังคม ทำให้ครูต้องประสบปัญหาปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัญหาด้านระบบการบริหาร ปัญหาครอบครัวและปัญหาด้านสมรรถภาพความเป็นครู นอกจากนี้ยังได้มีผู้ทำการศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู คือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน รายได้ ชั่วโมงในการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน