



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้นำมาเรียบเรียงเสนอไว้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา
3. งานวิจัยในประเทศ
4. งานวิจัยในต่างประเทศ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้เชี่ยวชาญและผู้รู้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจไว้หลายๆ ท่านดังนี้

มอร์ส (Morse, 1955: 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของการทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สมิท (Smith, 1955: 114) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงจังว่าเขาพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1959: 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนเดียวคนหนึ่งว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965: 8) แยกความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจว่าเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงความพึงพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523: 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534: 100) ความพึงพอใจในงานคือเจตคติที่เป็นบวกต่องาน ทำให้ผู้ทำงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย หรือหลีกเลี่ยงจากการทำงาน

สมาน สรรพศรี (2532: 15) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความสุขที่เกิดจากงานและทัศนคติที่ดีต่องานอันเกิดจากปัจจัยองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าจ้างผลตอบแทน ลักษณะงานเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสม ปริมาณงาน มิตรภาพ และผู้บังคับบัญชา

นางนุช รุ่งกลิ่น (2529: 11) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สกล วรณพงษ์ (2526: 11) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดต่างๆ ของนักวิชาการในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอจะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกสบายใจ ความสุขใจ ที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการในด้านต่างๆ จนเป็นที่พึงพอใจและก่อให้เกิดการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นเป็นอย่างสูงที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบความสำเร็จลุล่วง

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ การส่งเสริมสนับสนุนในด้านขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแผนการที่ได้วางไว้ ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องเรียนรู้ทฤษฎีพื้นฐานและความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ อย่างถูกต้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1954: 80-91) ได้วางหลักการเบื้องต้นไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

ต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมาให้เห็น เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตามลำดับจากต่ำไปหาสูง

และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงของมาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน เจริญจันทร์ ทองวิวัฒน์, 2522: 25-27) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยของร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่างๆ และความมั่นคงทางจิต เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริก เฮอริช เบอริก
(Frederick Herzberg, 1959: 3-139)

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า
องค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ
เฟรดเดอริก เฮอริช เบอริก (Frederick Herzberg) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่
เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่
เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่า เป็นสิ่งค้ำจุน ดังนั้นองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความ
พึงพอใจในการทำงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และองค์
ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน และยังมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความ
รู้สึกท้อถอยไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา
ต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น
อย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ
นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การ
ยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ
แสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่
ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจน
จบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ
ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจหรือ
ควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูง
ขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยคำจูงหมายถึง ปัจจัยที่คำจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยคำจูงมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility-growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. เทคนิคของผู้นิเทศก์ (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศก์ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นถึงความต้องการพื้นฐานในด้านต่างๆ ของมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ดูแล

องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมงน้อย พงษ์สามารถ (2519: 260) ได้เสนอว่าตัวกำหนดความพึงพอใจในงานแต่ละงานอาจจะไม่เหมือนกัน บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน โดยทั่วไป องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ลักษณะการดึงดูดใจจากหัวหน้างาน
5. องค์การฝ่ายบริหาร
6. ลักษณะเฉพาะของงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหมายทางสังคม
10. สภาพการทำงาน
11. การสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. ผลประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 403-406) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความต้องการการยอมรับนับถือ
9. ความพอใจในสภาพการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527: 85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศอย่างใกล้ชิดรวดเร็วเพียงพอและทั่วถึงหรือไม่
2. คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่
3. คนงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่พอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนและรางวัลต่างๆ ที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้าน

เศรษฐกิจและสังคม

6. สุขภาพทางกายและจิตใจ โดยทั่วไปของคนงานเป็นอย่างไร

ภิญโญ สาธร (2523: 360-361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่ เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ

มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้อำนาจทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง ฯลฯ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยเหลือโรงเรียนนอกรับ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้านทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ทุกๆ ด้าน

5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของโรงเรียน

ฝ่ายนิติศาสตร์การบริหารของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ (กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521: 107-108) ได้ให้แนวทางในการบำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจกับครู อาจารย์ในโรงเรียน มี 6 ประการคือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
4. ความพึงพอใจในการงานที่ทำ เปิดโอกาสให้เขาได้ให้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรได้รับความยกย่องนับถือจากพวกเดียวกัน จะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น
6. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู อาจารย์ ควรจะตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครู อาจารย์ เป็นเครื่องจักร เป็นคนเกียจคร้าน คอยตักเตือน คอยจับผิด ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้ดังต่อไปนี้
 - 6.1 อย่ายุ่งจี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และให้เขาได้ภูมิใจในงานที่ทำ
 - 6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และถ้ากระทบกระทั่งเ็นต่อส่วนรวมต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
 - 6.3 อย่าวางตัวเป็นนายและต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ
 - 6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นกลับมาทำเสียเองหรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน

6.5 ต้องรู้ว่า กำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้บังคับบัญชาคือ ต้องควบคุมนโยบายให้ได้และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่าทำตัวเป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งของผู้บังคับบัญชาและของสถานศึกษา

6.6 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโลเลขาดความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเรขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.7 จัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความทุกข์ร้อนของบุคคลในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานก็จะมีขวัญขึ้น ถ้าได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือ ทำให้เขาสะดวกสบายและเป็นสุขใจด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 75-76) ยังได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้ครู อาจารย์อยากปฏิบัติงาน ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อมได้แก่ บาเหน็จบ้านานาย ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและความมั่นคงของงาน

คูเปอร์ (Cooper, 1958: 31-33) ได้ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน เกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในบุคคลว่า

1. ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่

เหมาะสม

6. ได้รับความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ

7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่ เขายกย่องนับถือ

เซย์เลส และสเตร้าส์ (Sayless and Strauss, 1960: 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองตอบความต้องการได้ 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่องและนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการความสำเร็จในงาน

แจคคอบสัน (Jacobson, 1963: 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีต่อองค์ประกอบดังนี้

- 1.ทัศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทัศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะสังเกตได้ว่าองค์ประกอบที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันเกือบจะทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจนี้มาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์กล่าวไว้ทั้งสิ้น และยังเกี่ยวข้องกันกับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริค เฮอริช เบออร์กอีกด้วย จึงเป็นข้อมูลที่ดีที่จะนำไปพัฒนาและบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

การปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา

โดยทั่วไป แล้วผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านศิลปะ มักจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษต่างไปจากผู้ที่ประกอบอาชีพในสาขาอื่นๆ ซึ่งครูศิลปศึกษาจัดว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะต่างๆ หลายประการที่แตกต่างไปจากครูในหมวดวิชาอื่น เพราะครูศิลปศึกษามักจะเป็นบุคคลที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ง่าย มีความมั่นใจในตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัว อาศัยความนึกคิด จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ในการฝึกปฏิบัติงานศิลปะ ครูศิลปศึกษาจึงเป็นบุคคลที่ต้องปรับตัว และทำตัวให้

ใกล้ชิดผู้เรียน เพื่อการถ่ายทอดวิธีการ ประสบการณ์ และความรู้ต่างๆ ในแขนงวิชา มีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และเป็นการสร้างความศรัทธาระหว่างผู้เรียนกับครู ครูศิลปศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นทั้งนักวิชาการและเป็นทั้งครูผู้สอน แต่การที่ครูจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่จะสามารถส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้น หรือเป้าหมายต่อการทำงาน ดังนั้นความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ กุลพิศาล (2531: 24) ได้กล่าวถึงครูศิลปศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการสอนว่า

1. มีความสนใจเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ โดยใช้กิจกรรมทางศิลปะ ปรึกษากับครูอื่นๆ กับเด็กและผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้านศิลปะ
2. สนใจชุมชนและครูศิลปะในอื่นๆ โดยปรึกษาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. สอนให้เด็กสร้างสรรค์ด้วยวิธีการและเทคนิคหลายๆ อย่าง เช่น เขียนรูป ปั้น เครื่องปั้นดินเผา ถักทอ ภาพพิมพ์ และขอร้องให้ครูประจำชั้นช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส
4. หากิจกรรมแปลกๆ ให้เด็กทำมากๆ และเป็นประจำ
5. พยายามหลีกเลี่ยง และป้องกันมิให้เด็กลอกเลียนแบบในทุกๆ กรณี
6. ขวนขวายหาวัสดุเหลือใช้ เพื่อเก็บไว้ให้เด็กปฏิบัติงานแทนการซื้อ
7. จัดกิจกรรมศิลปะประเภทสามมิติเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น งานโครงสร้างต่างๆ (จากกระดาษแข็ง ไม้ ฯลฯ) งานถักทอ เป็นต้น
8. คอยช่วยเหลือเด็กและครูอื่นๆ เพื่อวางแผนจัดห้อง หรือแสดงผลงาน
9. วางแผนพัฒนาการสอนร่วมกับครูอื่นๆ และผู้บริหาร
10. ใช้อุปกรณ์การสอน เช่น สไลด์ ภาพยนตร์ เทป และผลงานเด่นๆ ทางศิลปะเพื่อกระตุ้นการแสดงออกของเด็ก
11. พาเด็กออกทัศนศึกษาตามพิพิธภัณฑ์ ที่ทำงานของศิลปินหรือแหล่งศิลปะอื่นๆ ส่งเสริมให้เด็กแสดงออกอย่างอิสระโดยใช้กิจกรรมต่างๆ กัน และพาเด็กออกปฏิบัติงานนอกชั้นเรียน
12. ยกย่องชมเชยเด็กอย่างทั่วถึงเมื่อมีโอกาส และวิจารณ์งานเด็กอยู่เป็นประจำ
13. พยายามเพิ่มพูนความสามารถทางด้านการแสดงออกของเด็กให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของเขา

นอกจากนี้ ครูศิลปศึกษายังจะต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาต่อบุคคลทั่วไป มีการแต่งกายดี ควบคุมอารมณ์ให้ว่า เรียงแจ่มใส มีสุขภาพและมีความพร้อมทางกายดี เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน มีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชน มีระบบการทำงานที่ดี สนใจความเคลื่อนไหวทางศิลปะ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ตลอดเวลา โดยการเข้าฝึกรบม สัมมนา อ่านตำราหรือเขียนบทความทางศิลปะ เพื่อความก้าวหน้าของวิชาที่สอน และเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถ้ามีอยู่ในตัวของผู้สอนวิชาศิลปะทุกคน ก็ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานการสอนประสบความสำเร็จ

สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530: 59-60) ยังได้กล่าวถึงครูศิลปศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า ในด้านบุคลิกภาพนั้นครูศิลปศึกษาควรเป็นผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาดี เสียงดังฟังชัด สุขภาพพลานามัยดี มีความสุภาพ เรียบร้อย มีอารมณ์ขัน ชอบความเป็นระเบียบ เข้าใจผู้อื่น มีความประณีต ยุติธรรม ส่วนในด้านความสามารถนั้น ควรเป็นผู้มีสติปัญญาไหวพริบดี รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าใจในตัวผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนได้ ส่วนในด้านการสอนครูศิลปศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาวิธีสอนโดยใช้วัสดุที่ศุภูปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ รู้จักกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้นักเรียนได้มีโอกาสสำรวจ ทดลองปฏิบัติงาน หาประสบการณ์อย่างอิสระ ได้เผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูศิลปศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน และได้รับผลสำเร็จจากการทำงานเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของครูศิลปศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของครูศิลปศึกษาที่มีต่อลักษณะของการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะต่างจากครูในสายวิชาอื่นๆ โดยทั่วไป ซึ่งนิรมล ตีรณสาร สวัสดิบุตร (2525: 132-135) ได้กล่าวถึงบทบาทในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาไว้ว่า ครูศิลปศึกษาควรแสดงความขยัน มีความพร้อมในการสอน อ่านตำราที่เกี่ยวข้องกับวิชาศิลปะ บทความ เอกสาร ฟังการบรรยายพิเศษ หรือฟังปาฐกถา หาประสบการณ์โดยการชมนิทรรศการที่เกี่ยวข้องสม่ำเสมอ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีอื่นๆ จัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนสนใจ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานทางศิลปะให้ดียิ่งขึ้น มีการกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนสะสมผลงานทางศิลปะ หรือวัสดุสำหรับใช้ในการทำงานศิลปะ เช่น ภาพวาด ภาพถ่าย ภาพจากหนังสือพิมพ์ ทดลองทำงานศิลปะบางอย่างที่ไม่เคยทำ

เลิศ อานันท์นะ (2523: 91) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปะศึกษาว่า ครูศิลปะศึกษาต้องทำหน้าที่ช่วย และจูงใจผู้เรียนให้แสดงออกอย่างเต็มที่ ตามความสามารถและความถนัดและความสนใจของแต่ละคน โดยลดบทบาทของตนเอง พยายามสร้างเสริมให้นักเรียนมีโอกาสแสดงออกมากที่สุด คอยจัดระเบียบความคิดของเด็ก ให้คำแนะนำชี้แจง ในฐานะที่มีประสบการณ์มากกว่าเท่านั้น สืบสวนเพื่อรู้ถึงนิสัยใจคอของเด็กแต่ละคน เพื่อหาทางส่งเสริมเด็กให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม ส่งเสริมให้กำลังใจ ละเว้นการพูดดูหมิ่น เหยียดหยาม มีวาจาสุภาพ อ่อนโยน ท่าทีที่ตรงไปตรงมา จริงใจและเปิดเผย

และสมพร พึ่งฉิ่ง (2525: 27-28) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครูศิลปะศึกษาในการเตรียมการสอนว่า จะต้องมีความกระตือรือร้นรักในวิชาชีพ บรรณานาจะถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่ ต้องเข้าใจสภาพของผู้เรียนบุคลิกภาวะของผู้เรียน ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของกิจกรรมนั้นๆ เป็นอย่างดี วิรุณ ตั้งเจริญ (2526: 125) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครูศิลปะศึกษาว่าควรจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีจิตวิทยา เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการศึกษา และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2517: 70-73) กล่าวถึงการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูศิลปะศึกษาว่า ครูควรเพิ่มพูนสมรรถภาพของตน ด้วยวิธีการค้นคว้าวิชาการใหม่ๆ ศึกษาจิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาการศึกษา ส่วนทางด้านอุบล ตูจันดา (2532: 181-182) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสอนที่ดีว่า ครูศิลปะศึกษาควรมีพื้นฐานทางด้านวิชาศิลปะเป็นอย่างดี มีความชำนาญในวิชาศิลปะ รวมทั้งมีความรู้ในวิธีการ เทคนิคการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการสอน มีความรักในผู้เรียนวิชาศิลปะและรักในการสอนศิลปะ ซึ่งพอจะแบ่งประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถ มีความถนัดทางศิลปะศึกษาโดยตรง มีอารมณ์ขันคือ มีการผ่อนคลาย รู้จักใช้อารมณ์ในทางที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับปรุงพฤติกรรม

โหวทรูบา และไรท์ (Wotruba and Wright 1975: 653-661) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูศิลปะศึกษา คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาการสอนอย่างกว้างขวาง และถูกต้องแม่นยำ
2. มีความกระตือรือร้น
3. อธิบายเนื้อหาวิชาศิลปะทฤษฎีที่เป็นธรรมชาติได้ชัดเจน
4. ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้เรียน
5. สนับสนุนให้นักเรียนคิด โดยการยกตัวอย่างเปรียบเทียบ

6. เราใจให้นักเรียนมีความคิดมีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. มีชีวิตชีวาและสนุกในการสอน
8. ช่วยนักเรียนทั้งภายนอกและภายในชั้นเรียน
9. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน



นอกจากนี้ บังอร จันคำ (2534: 47-48) ยังได้สรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครูศิลปศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆ ดังนี้

ในด้านการเตรียมตัวสอน ครูศิลปศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาศิลปศึกษาอย่างแท้จริง ควรศึกษาหาความรู้ในเนื้อหาวิชาอยู่เสมอ นอกจากนั้นครูควรมีความรู้หรือศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน มีการวางแผนการสอนหรือจัดทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้า ตลอดจนเตรียมการสอน อุปกรณ์การสอนให้สมบูรณ์

ในด้านปฏิบัติการสอน ครูควรตั้งใจมุ่งมั่นสอนอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีความอดทน ดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รู้จักนำจิตวิทยามาใช้ในการสอน ยอมรับฟังความคิดเห็น และให้โอกาสผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ครูควรเป็นผู้มีความสามารถที่จะเลือกวิธีการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับผู้เรียน ปลุกฝังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามแนวทางอันพึงประสงค์ของหลักสูตร

ในด้านการวัดผล ประเมินผล ครูศิลปศึกษาควรเป็นผู้มีการวัดผลประเมินผลอย่างถูกต้อง และยุติธรรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวัดผลและประเมินผลอย่างถูกต้อง ตลอดจนต้องแสดงให้เห็นให้นักเรียนเห็นว่า ครูนั้นมีความเคารพต่อการทำงานและต่อผลงานของนักเรียน

จากเอกสารและข้อมูลบางประการทำให้พบว่า ครูศิลปศึกษายังประสบกับปัญหาต่อการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่องานและความพึงพอใจในหลายๆ ด้าน ซึ่ง สังคม ทองมี (2530: 49) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ครูศิลปศึกษาเผชิญอยู่ในขณะนี้ว่า ขาดความรู้ ขาดอุปกรณ์การสอน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดความพร้อมในการสอน งบประมาณมีน้อย ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปยังมีเจตคติไม่ดีต่อศิลปศึกษา และมีครูผู้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาศิลปศึกษาโดยตรงน้อย ซึ่งตรงกันกับ ปรีชา เกาทอง (2530: 48) ที่ว่า บุคลากรคือครูศิลปศึกษามีไม่เพียงพอ ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผล สุวัฒน์ พุทธิเมธา (2524: 58-90) สรุปถึงปัญหาที่ครูศิลปศึกษาเผชิญอยู่ในขณะนี้ว่า ครูศิลปศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ใน

ปัจจุบันมักจะเน้นการสอนเนื้อหา และเห็นว่าการสอนด้วยอุปกรณ์การสัมผัสของจริงหรือสภาพที่แท้จริงทำให้เสียเวลา นอกจากนี้ ยังมีปัญหาที่ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนและขาดทุนทรัพย์

จักร ศิริพานิช (2530: 42) ได้กล่าวถึงปัญหาที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาว่า การที่ครูศิลปศึกษาหรือหมวดศิลปะไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรนั้น มีสาเหตุมาจาก

1. ผู้สอนไม่มีโครงการและข้อมูลเสนอ
2. ไม่มีผลงานดีเด่น
3. ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ
4. ผู้บริหารขาดจิตสำนึกทางสุนทรียศาสตร์

อำนาจ เป็นสบาย (2528: 37) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โดยรวบรวมผลการสำรวจจากแบบสอบถาม ซึ่งถามไปยังบุคลากรผู้สอนศิลปะระดับมัธยมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า

1. ครูศิลปศึกษายังขาดตำราและคู่มือครู
2. ขาดอุปกรณ์การสอนในวิชาศิลปศึกษา
3. หลักสูตรศิลปศึกษาไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
4. นโยบายของผู้บริหารไม่ชัดเจน
5. ผู้สอนขาดความพร้อมในการสอน

สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530: 46-149) ได้อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาของครูศิลปศึกษาที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในรายงานการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง "หลักสูตรมัธยมศึกษา" กรมวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้คือ ในด้านคุณภาพและคุณลักษณะของครูศิลปศึกษา ทำให้เกิดเจตคติในด้านไม่ดีจากผู้บริหารและผู้ปกครองลักษณะเฉพาะของครูศิลปศึกษามักจะขัดแย้งกับผู้บริหารและความคิดเห็นไม่ตรงกัน ผู้บริหารมักจะมองครูศิลปศึกษาว่าแต่งกายแปลก มาทำงานสาย ทำตัวตามสบาย ไม่สอดคล้องกับสังคม ครูศิลปะจะถูกใช้งานในเรื่องตกแต่งอาคารเป็นส่วนน้อย

สงวน รอดบุญ (2530: 31-35) กล่าวถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูศิลปศึกษาว่า ครูผู้สอนบางคนมีความรู้เรื่องวิชาศิลปศึกษาเป็นอย่างดี แต่ไม่เข้าใจในวิธีการสอน โรงเรียนบางแห่งใช้ครูที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจทางศิลปะมาสอนศิลปะ ผู้บริหารบางโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญวิชานี้ จึงเป็นผลทำให้ผู้เรียนขาดการพัฒนาทางด้านความคิด จิตใจ

และทางร่างกาย ครูบางคนสอนโดยวิธีเผด็จการ ครูบางคนมุ่งสอนแต่ในด้านทักษะของศิลปะ โดยไม่คำนึงถึงพัฒนาการในด้านความรู้ สภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล และครูผู้สอนใช้ความรู้สึกของตนเอง เป็นเครื่องตัดสินความสามารถทางศิลปะ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถในการแสดงออกของเด็กแต่ละคน

วิชย วงษ์ใหญ่ (2528: 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูศิลปศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัวคือ การมีความรู้ มีทักษะทางด้านศิลปศึกษาอย่างดีพอ
2. ภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานที่สอน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องกระทำในโรงเรียน
3. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร
4. สภาพแวดล้อมส่วนตัว
5. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน
6. การปฏิบัติการสอนและผู้เรียน
7. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การเข้าฝึกอบรม

สัมมนา และการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

กรมวิชาการ (2528: 5-6) ได้สำรวจสภาพการเรียนการสอนศิลปศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน of ครูศิลปศึกษาดังนี้

1. ครูผู้สอนศิลปศึกษา ไม่พยายามปรับวิธีการสอนตามแนวทางของหลักสูตรที่ต้องอาศัยความเอาใจใส่ของครู และกระบวนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน และครูศิลปศึกษาบางคนไม่มีพื้นความรู้ตรงตามสาขาวิชา
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครูศิลปศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ให้ความสำคัญแก่วิชาศิลปศึกษาเท่าที่ควร
3. หลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตรศิลปศึกษายังไม่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนขาดการปลูกฝังทางสุนทรียศาสตร์
4. ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนวิชาศิลปศึกษา ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรจึงมีส่วนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ครูไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมทางวิชาการ และวิธีการสอนแบบใหม่ๆ งบประมาณที่จัดสรรให้แก่วิชาศิลปศึกษามีน้อย ครูศิลปศึกษาจึงขาดความกระตือรือร้นและขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หนังสือประกอบการเรียนการสอนรายวิชาทัศนศิลป์มีน้อย และไม่สมบูรณ์บางตอนเนื้อหายังไม่ถูกต้อง

5. ด้านการวัดผลประเมินผล ครูศิลปศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจระเบียบการประเมินผล และประเมินผลโดยไม่คำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชลอ พงษ์สามารถ (2526: 82-84) ได้กล่าวถึงปัญหาการเรียนการสอนศิลปศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาว่า

ในด้านตัวครู ซึ่งมีผลมาจากการจัดงบประมาณน้อยเกินไป ไม่สามารถดำเนินการสอนได้ดีเท่าที่พึงประสงค์ไว้ การจัดตารางสอนไม่สัมพันธ์กัน การปฏิบัติงานไม่ติดต่อกันเป็นช่วงเดียว บุคลากรน้อยเกินไป ไม่พอสอน ไม่ตรงตามความถนัดของตน จำนวนคาบเวลาสอนไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ครูผู้สอนมักถูกใช้ในด้านกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน บางครั้งต้องทิ้งชั้นเรียน หนังสือคู่มือการสอนมีน้อย ขาดตำราเรียนที่ค้นคว้า

ในด้านตัวผู้เรียน ผู้เรียนไม่เห็นความสำคัญของวิชาศิลปศึกษา อุปกรณ์การเรียนมีราคาแพง เวลาเรียนที่กำหนดให้ไม่พอ หนังสือค้นคว้าประกอบการเรียนมีน้อยเกินไป

ในด้านผู้บริหาร ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ห้องปฏิบัติการเรียนซึ่งควรจะมีเหมาะกับวิชาเรียน รวมทั้งโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์อย่างอื่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการเรียนควรมีจำนวนมากพอกับจำนวนนักเรียน ขาดสื่อการเรียนการสอนในวิชาศิลปศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียนควรเห็นคุณค่าและความสำคัญของผลงานของเด็ก

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2528: 6) ยังกล่าวอีกว่า องค์ประกอบที่ครูศิลปศึกษากำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ในการเรียนการสอนคือ

1. ขาดครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ
2. สื่อการเรียนมีไม่เพียงพอ
3. ขาดแคลนอาคารสถานที่
4. ขาดตำรา คู่มือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพอจะทำให้เห็นถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานก็คงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป และจากสรุปผลงานวิจัยของกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2532: 11) เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา และความต้องการและความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานและครูวิชาการ สำนักงานกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า หัวหน้าสำนักงานและครูวิชาการสำนักงานกลุ่มโรงเรียนมีปัญหาด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มาก โดยมีความต้องการที่จะให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมากที่สุด ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวกับกลุ่มโรงเรียน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การบริหาร การจัดการ และบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่ค่อยพึงพอใจต่อบัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัยและกำลังใจเหล่านี้เกือบจะทุกด้าน โดยเฉพาะความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งขวัญกำลังใจเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวพื้นฐานที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสังเคราะห์กระบวนการหลักสูตร หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 กรมวิชาการ (2532: 95) พบว่า ครูต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง ต้องการเอกสารหนังสือที่เกี่ยวข้องเพื่อการค้นคว้า และจากการศึกษาวิจัยของ บรรจง บุญการี (2532: 65) พบว่า องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจที่ครูศิลปศึกษาประสบปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ครูผู้สอนขาดความรู้ทักษะความถนัดและความมั่นใจในการสอน ขาดแคลนงบประมาณ ขาดขาดความรู้ ขาดหลักการในการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งไม่สามารถประเมินผลงานได้ตามวิธีการที่ถูกต้อง และที่สำคัญคือครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการในทุกด้าน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

วิจัย วงษ์ใหญ่ (2528: 10) ได้กล่าวว่า ครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่ในปัจจุบันต้องการได้รับการอบรมให้มีความรู้และการฝึกทักษะเพิ่มเติมในด้านวิชาศิลปศึกษา เช่น ศิลปะพื้นบ้าน สุนทรียศาสตร์ และการวิจารณ์ศิลปะ อีกทั้งต้องการได้รับการฝึกอบรมทางด้านวิธีการสอนวิชาศิลปศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมกระบวนการเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และการวัดผลประเมินผลวิชาศิลปศึกษา ครูต้องการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนหรือผู้ปกครอง รวมทั้งมีความต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจ เห็นใจ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุและสื่อการเรียนการสอนเมื่อต้องปฏิบัติงานทางศิลปะ และครูศิลปศึกษาต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ หรือสถาบันการศึกษาด้านศิลปะ จัดทำเอกสาร คู่มือครู สื่อการเรียน ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความพึงพอใจที่ดีขึ้น จากข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวจะมีผลกระทบเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน และจะสร้างความเสียหายให้กับการศึกษาของชาติ เพราะเมื่อครูประสบปัญหาเช่นนี้อาจจะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปโดยหน้าที่ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจ เพราะการปฏิบัติงานไม่สะดวกสบาย และวุ่นวายเกินที่ควร ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่ชอบค้นคว้าหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ชอบงานวิชาการ ผลที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดถอย เกิดการย้ายงาน และลาออกจากงาน เป็นต้น

และอุทัย ดุลยเกษม (2533: 5) ได้กล่าวถึงการสร้างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารจะนำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ดีขึ้น ผู้บริหารจะต้องปรับระบบโครงสร้างในหน่วยงานให้ดีขึ้น และเกื้อกูลต่อการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรมีเกณฑ์กำหนดชัดเจน การให้รางวัลรูปแบบต่างๆ ควรกระทำในทุกๆ ระดับและเป็นไปด้วยความยุติธรรม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม สนับสนุนในเรื่องเงินงบประมาณ ประสิทธิ์ เครือสิงห์ (2529: 20) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติให้ดี มีการกระตุ้นสร้างความสัมพันธ์และเอื้ออาทรต่อกันในหมู่คณะ และ นวล กัลยาณธรรม (2533: 12-13) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูผู้สอนจะสร้างความพึงพอใจได้ดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่ดี ซึ่งสอดคล้องกันกับประสิทธิ์ เครือสิงห์ และยังคงกล่าวอีกว่าผู้บริหารจะต้องสนใจสนับสนุนการเรียนการสอนโดยเป็นผู้นำทางวิชาการ คอยสอดส่องดูแลให้กำลังใจแก่ครูผู้สอน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารต้องให้เกียรติครูผู้สอนโดยแสดงความไว้วางใจในความสามารถเพราะตัวของแต่ละคน และอาจจะเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในสาขาวิชาต่างๆ เป็นผู้จัดการให้บริการทางวิชาการ และเป็นผู้นำประชุมเสมอ

อาคม จันทสุนทร (2529: 21) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ควรมีการสร้างความสำเร็จให้ครูในเรื่องวิธีการสอนหลักสูตรและวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูเกิดกำลังใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน คู่มือครู แผนการสอน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีห้องทำงาน และห้องปฏิบัติการเพียงพอ สะดวกสบายต่อการดำเนินการสอน และการปฏิบัติงานการสอน ประชุม ไพธักกุล (2532: 47) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถ

สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติไปในทางบวก สามารถส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ โดยการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในด้านสังคม ส่งเสริมการจัดงานที่ต้องมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีเป็นกันเอง มีความเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกันในหมู่คณะ และ พ. โภธิทัฬหะ (2533: 33) ได้กล่าวถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกันกับ ประชุม โภธิกุล ว่าองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนก็คือ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนทุกๆ ด้าน ตั้งแต่การบริหารของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในโรงเรียน การจัดสภาพต่างๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสามารถสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายจะช่วยลดความขัดแย้ง การไม่เข้าใจกันในกลุ่มองค์กรได้ดีขึ้น และครูทุกคนก็จะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขมากขึ้น วิชัย วงษ์ใหญ่ (2528: 11) ได้กล่าวถึงความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาว่า ควรจะมีการจัดหาอาคารสถานที่ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับวิชาศิลปศึกษา มีการฝึกอบรมครูระหว่างประจำการ ช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจ ให้ความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา มีการกำหนดแผนการและโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน

งานวิจัยในประเทศ

คำเนิง นกแก้ว (2524: 81-830) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากร 270 คน วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาารู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาผู้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์พบว่า

3.1 ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ เพศชาย และหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษามากกว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นิยม ศรีวิเศษ (2519: จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 450 คน จำนวน 150 โรงเรียน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจระดับปานกลางในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

2. ตำแหน่ง และประสบการณ์มีผลทำให้ความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนที่ตั้งของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน

3. ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

ประศักดิ์ นิยากร (2513: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก จำนวน 19 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากร 601 คน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือน สวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือกล่าวได้ว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

วีระชาติ แก้วไสย (2518: 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวจริงใจระหว่างครูแต่ละคน โดยใช้แบบสอบถามถามครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวจริงใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวกับอายุ และวุฒิก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่างๆ

บัญชา ชลาภภรณ์ (2533: ม) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรจำนวน 238 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สमान สรรพศรี (2532: ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากร 120 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมี 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อยมี 1 ปัจจัยคือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ไพโรจน์ รุจิระวิจักษ์ (2528: 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความรู้และเจตคติต่อศิลปศึกษาของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานทางศิลปศึกษาของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษา และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางการสร้างความพึงพอใจกับครูศิลปศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม

ประชากรจำนวน 126 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษามีทัศนคติที่ติดต่อการปฏิบัติงานทางศิลปะ แต่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย

วิทยา ชั้นประเสวีรัฐ (2531: 71) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูศิลปศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติการสอน และความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนในองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในองค์ประกอบต่างๆ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มประชากรจำนวน 124 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านความพร้อมของหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิธีการสอน อุปกรณ์การสอนและสื่อการสอน การวัดผลประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะช่วยทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

บังอร จันทร์คำ (2531: 155) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของครูศิลปศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของครูศิลปศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรจำนวนที่เป็นครู 132 คน และผู้บริหาร 142 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่คาดหวังของครูศิลปศึกษามีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการสอน รวมทั้งมีอุปกรณ์การสอนสื่อการสอนที่เพียงพอ เพื่อสอนให้ผู้เรียนตระหนักและเห็นคุณค่าของวิชาศิลปศึกษาสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ แต่ในสภาพความเป็นจริงครูศิลปศึกษายังขาดการสนับสนุนในด้านนี้จากทางโรงเรียน และผู้บริหารยังไม่สนใจในวิชาศิลปศึกษาเท่าที่ควร มองไม่เห็นความสำคัญของวิชาศิลปศึกษาเท่ากับวิชาอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาเป็นอย่างมาก

นิภาพรรณ กุลดิลก (2530: 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะของครูศิลปะที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครูศิลปะและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะครูศิลปะที่พึงประสงค์ ตามการรับรู้ของครูศิลปะกับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะครูศิลปะที่พึงประสงค์ ตามการรับรู้ของครูศิลปะและนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่างประชากรที่เป็นครูศิลปะ 132 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 325 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าในด้านการเรียนการสอน ครูควรเน้นการสอนแบบให้นักเรียนเรียนด้วยตนเองหรือค้นคว้าด้วยตนเอง และครูศิลปะควรจะสามารถสอนได้ทุกหน่วยงาน มีการใช้สื่อที่ทันสมัย ไม่ควรสอนแบบเน้นการบรรยาย และในด้านบุคลิกภาพ ครูศิลปะมีความเห็นว่าควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในสายวิชาอื่น นักเรียนและบุคคลอื่นทั่วไป มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์ดี มีความสุภาพเรียบร้อย และเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามการรับรู้ของครูศิลปะและนักเรียนโดยส่วนรวมพบว่า ครูศิลปะและนักเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

ไวล์ (Wiles, 1967: 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการศึกษาบังคับปริญญา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน จุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกันกับของเฮอริชเบอร์ก คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

ชิตทอม (Chittom, 1990: 88) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม และการรับทราบถึงสภาพโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่างประชากรจำนวน 120 คน จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความรู้สึกพึงพอใจในสภาพโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจในสภาพโรงเรียนมากกว่าครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

มิชเชล (Mitchell, 1989: 113) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความปรองดองของครูกับครูใหญ่ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะของผู้บริหารและขนาดของจำนวนนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐเทนเนสซี โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มประชากร 159 คน ที่เป็นครูและครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาบุคลิก

ลักษณะของผู้บริหารที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและความสัมพันธ์ของครูภายใน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงต่อการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นสูง เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่น่าเกรงขาม จะสามารถสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอยู่ในระดับสูง และบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสามัคคีปรองดองกันมากที่สุด

เคบส์ (Kabes, 1989: 247) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูต่อสภาพการจ้ดองค์กรของโรงเรียน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานทัศนคติด้านการพัฒนาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 โรงเรียน จำนวน 143 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนทั้ง 4 มีความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีทัศนคติที่ดีที่จะพัฒนางาน ซึ่งความก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์กับสภาพบรรยากาศ และความพึงพอใจ

เฮซบรูค (Haezebrouck, 1989: 220) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของขนาดโรงเรียนและลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของขนาดโรงเรียนและลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถามกับครู และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนประชากรทั้งสิ้น 60 โรงเรียน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พบความแตกต่างในระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อขนาดและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งเพศชายและหญิง และกลุ่มที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง
3. ไม่พบข้อมูลที่น่าสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ลักษณะของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ค.ศ.1988 ย้ง (Young, 1988: 288) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตโรงเรียนรัฐบาลในระดับอนุบาลถึงเกรด 8 ในรัฐแคลิฟอร์เนียกลาง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวนประชากร 185 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการสอนคือ สามารถทำให้นักเรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วม มีปฏิริยาโต้ตอบ

ในขณะที่สอนและครูมีโอกาสได้พักผ่อน คือมีวันหยุด สิ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจคือ สภาพการทำงาน มีผลทำให้ประสิทธิภาพของครูลดลง สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้ครูมีสภาพความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกทำทนายในงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เหตุผลในการเป็นครูเพื่อประโยชน์ต่อสังคม รายได้จากเงินเดือนที่สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัว และสามารถหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานที่สอน

ค.ศ.1988 แมนโดแลง (Mandolang, 1988: 150) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบของความพึงพอใจในอาชีพของครูในชนบท ชานเมือง และในเมือง ในรัฐฟลอริดา จุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในอาชีพของครูในชนบท ชานเมือง และในเมือง ในรัฐฟลอริดา โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 187 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สังคมที่ต่างกันทำให้ครูชนบทและครูในเมืองแตกต่างกัน
2. การพัฒนาด้านอาชีพทำให้ครูประถมและครูมัธยมแตกต่างกัน
3. การจัดการภายในโรงเรียนทำให้ครูโรงเรียนประถมและครูโรงเรียนมัธยมแตกต่างกัน

ค.ศ.1988 เอ็นสเวิร์ธ (Ainsworth, 1988: 199) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในอาชีพครูต่อความต้องการส่วนตัวของครูที่รู้สึกพึงพอใจกับสถานที่ทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของครู และความต้องการส่วนตัวของครู ในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากร 155 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูต้องการความปลอดภัย การยอมรับในสังคม การได้รับการนับหน้าถือตา ความเป็นอิสระในที่ทำงานหรือในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2. โดยปกติแล้วความต้องการความเป็นอิสระจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุและประสบการณ์การทำงาน ส่วนความต้องการด้านการเงินต่อเหตุการณ์ที่มีที่ว่าจะลดลง
3. ครูชายที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนจะมีความต้องการในด้านที่ได้รับการนับหน้าถือตามากกว่าครูหญิง
4. สำหรับครูส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการด้านความมั่นคงทางการเงิน และความปลอดภัยในที่ทำงาน

5. ครูหญิงในโรงเรียนประถมขนาดเล็กมีความต้องการด้านการนับหน้าถือตาน้อยกว่าครูชายในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่

6. การทันต่อเหตุการณ์ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น
ไวท์ (Wright 1986: 2167A-2168A) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาศิลปศึกษาในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่างๆ ที่มีการเรียนการสอนในชั้นเรียนและผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอน ตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียน 122 ชั้นเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 25 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความแปรปรวนทางการเรียนรู้ทางศิลปศึกษาในชั้นเรียนมี 4 ประการคือ ครูผู้สอน ผู้เรียน การมีผลกระทบและความสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนและเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะข้อควรปฏิบัติซึ่งคาดว่าจะทำให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุดและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับครูและนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น คือ ครูศิลปศึกษาจะต้องประสานงานและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูศิลปศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิด ครูศิลปศึกษาจะต้องให้ความสนใจอย่างยิ่งต่อผลกระทบและความสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนในวิชาศิลปศึกษาได้และควรมีห้องฝึกปฏิบัติการทางศิลปศึกษาโดยเฉพาะ

ทอมสัน (Thomson 1968: 212) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะการสื่อสารของครูที่อยู่ในหมวดวิชาที่แตกต่างกันในโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะการสื่อสารของครูที่อยู่ในหมวดวิชาที่แตกต่างกัน จำนวนประชากร 364 คน โดยใช้การ Norton Communicator Style Construct เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาศาสตร์และครูศิลปศึกษา มีการแสดงออกที่ชัดเจนเปิดเผยกว่าครูผู้สอนในวิชาอื่นๆ ครูศิลปศึกษามีการสื่อสารโดยให้ภาพพจน์ที่ชัดเจนกว่าครูในวิชาอื่นๆ และผู้วิจัยยังได้มีข้อเสนอแนะอีกว่า การวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าครูศิลปศึกษามีการแสดงออกที่ชัดเจน นั้นอาจจะเป็นผลมาจากความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสในการแสดงออก และการได้ถ่ายทอดความนึกคิดจินตนาการออกมาอย่างเปิดเผย ซึ่งในสิ่งนี้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรจะยอมรับในลักษณะเฉพาะข้อนี้ของครูศิลปศึกษาและให้ความสนใจในลักษณะเฉพาะของครูในหมวดวิชาอื่นๆ

มิลเลอร์ (Miller 1980: 413) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของประชาชน และครูในเขตการศึกษาในรัฐมิสซูรีเกี่ยวกับวิชาศิลปศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนและครูในโรงเรียนในรัฐมิสซูรีที่มีต่อวิชาศิลปศึกษา ตัวอย่างประชากร ประกอบด้วย เขตการศึกษา 426 เขตการศึกษาในรัฐมิสซูรี และมีการสุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 150 โรงเรียน กลุ่มประชากรที่ศึกษาประกอบด้วยประธานกรรมการโรงเรียน ผู้อำนวยการเขต อาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมแล้ว ผู้บริหารมีทัศนคติและมีความพึงพอใจที่ดีต่อวิชาศิลปศึกษา แต่ผู้อำนวยการเขตและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาไม่มีทัศนคติและความพึงพอใจวิชาศิลปศึกษาสูงกว่าประธานกรรมการโรงเรียน สำหรับครูศิลปศึกษาไม่เคยรับรู้ว่ามีผู้บริหารมีทัศนคติและความพึงพอใจอย่างไรต่อวิชาศิลปศึกษา แต่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูศิลปศึกษากับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งครูศิลปศึกษารับรู้ทัศนคติและความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อวิชาศิลปศึกษามากกว่าที่ผู้บริหารรับรู้ และรับรู้ความเข้าใจของผู้บริหารต่อการจัดสรรงบประมาณสูงกว่าที่ผู้บริหารรับรู้ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรหรือครูศิลปศึกษาควรตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมของครูที่จะต้องทำงานกับผู้บริหาร และผู้บริหารควรยอมรับและเห็นความสำคัญ มีทัศนคติที่ดีต่อครูที่สอนวิชาศิลปศึกษา ควรให้การสนับสนุนทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และงบประมาณ ให้ความเป็นมิตรและเป็นผู้คอยช่วยเหลือให้กำลังใจเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูได้

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พอจะสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่จะทำให้ครูศิลปศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันคือ การได้รับความสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดโดยตรง การประสบผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การได้รับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน การได้รับการยกย่องในสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานอย่างชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นและพัฒนาให้ครูศิลปศึกษามีกำลังใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลสะท้อนเหล่านี้จะตกอยู่กับผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการเรียนการสอน ผู้เรียนเหล่านี้ต่อไปในอนาคตก็จะเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เพราะถ้าประเทศชาติมีบุคลากรที่มีความรู้ ความ

สามารถ และมีคุณภาพดี ก็จะสามารถพัฒนาสังคม เศรษฐกิจให้ดีขึ้นไปด้วย ดังนั้นควรวางทุกฝ่าย จะหันมาสนใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นแรงจูงใจให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของครูศิลปศึกษาได้ดังนี้คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 9 ด้านดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางความคิด สำหรับการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไป