

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

1. ความหมายของความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู
2. วิชาชีพครูยุคปฏิรูปการศึกษา
3. ภาพรวมของความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู
4. วิชาชีพครูกับคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 2 ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู
2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้นได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในวิชาชีพครู โดยการนำทฤษฎีและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติต่อวิชาชีพครู มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

วิชาชีพของครู หรือวิชาชีพครู ก็คือ งานหรืออาชีพหนึ่งในบรรดาอาชีพทั้งหลาย และครูก็เป็นสมาชิกของวิชาชีพครู ซึ่งควรจะมีบทบาทและลักษณะที่ดี ดังต่อไปนี้ (สิปปนนท์ เกตุทัต)<sup>(16)</sup>

1. รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความมั่นใจและศรัทธาในวิชาชีพครู
2. มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ๆ ต่อสาธารณชน หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูของตนโดยบริสุทธิ์ใจ
3. ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่วไปในชุมชน
4. ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ ฐานะยากนั้น มัธยัสถ์อดออม ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและจริยธรรม
5. เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้บอก ผู้แสดงนำเสียทุกกรณีในการเรียน มาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ช่วยและผู้แนะให้นักเรียนมีหลักและรู้จักวิธีที่จะศึกษาค้นคว้า และเลือกทางเดินของตนเองได้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ความคิด อิสระอย่างมีเหตุผล
6. ฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ อดทนต่อการถูกวิจารณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดกลั้น มีวินัยในตนเอง สำนึกในสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกฎของสังคมในการอยู่ร่วมกัน รู้จักใช้สิทธิและพิทักษ์สิทธิ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย
7. สนใจศึกษาระบบชาติและความแตกต่างในตัวของศิษย์แต่ละคน เพื่อนำมาเป็นข้อสังเกตพิจารณาในการปฏิบัติต่อศิษย์ ให้มีความรักความเอาใจใส่ เท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้รับความสนทนสนมและไว้วางใจจากศิษย์ เป็นการขจัดช่องว่างระหว่างครูกับศิษย์
8. พยายามค้นหาความสนใจ ความสามารถและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน เพื่อหาทางส่งเสริม แนะนำ การเลือกวิชาและอาชีพแก่นักเรียน
9. ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนฝึกฝนในคุณธรรม จริยธรรม และเห็นคุณค่าของการรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติ
10. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชนและเป็นแบบอย่าง และชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามโอกาสอันเหมาะสม

11. รักรักความยุติธรรม และกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคม เหมาะสมตามครรลองของขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และตามสิทธิแห่งกฎหมาย

12. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น อุทิศตนเป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่น โดยเฉพาะในชนบทเพื่อสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น

อาชีพครูเป็นอาชีพที่สอนคนในอาชีพอื่น จึงนับเป็นวิชาชีพ (สมศักดิ์ สันทรุนวชญ์)<sup>(17)</sup> แต่ครูซึ่งเป็นสมาชิกของวิชาชีพครูก็ต้องมีการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องมีปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู เช่นเดียวกับอาชีพอื่น จึงจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานหรือแสดงบทบาทของวิชาชีพครูได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงตัวเด็กเยาวชนในโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนา หรือส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู

### 1. ความหมายของความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

ความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ซึ่งความหมายของคำนี้โดยตรงยังไม่ปรากฏ จึงได้นำความหมายของคำว่า ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีลักษณะความหมายไปในทางเดียวกับ ความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ตามเหตุที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ

ความพึงพอใจ ตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา (Wallerstein)<sup>(18)</sup> กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือความรู้สึกขั้นสุดท้าย (end-state in feeling) ที่ได้รับผลตามวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจ ตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Wolman)<sup>(19)</sup> กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดเอมใจ เมื่อต้องการหรือแรงจูงใจของคนได้รับการสนองตอบ

วรูม (Vrom)<sup>(6)</sup> กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หรือทัศนคติในงาน เป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทัศนคติด้านลบ จะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในงานนั้น

เฟรนช์ (French)<sup>(20)</sup> กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจได้ ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และ ฮูลิน (Hulin)<sup>(21)</sup> ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจที่แปลกออกไปคือ ความพึงพอใจในงานจะต้องพิจารณาตัดสินจากความรู้สึกของคนงานที่ตอบสนองต่อสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของงาน และนอกจากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบันแล้ว ความรู้สึกเหล่านี้ยังเป็นเรื่องของความตระหนักถึงความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่ตนคาดหวังกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการหาทางเลือกทางคนงานอื่นด้วย

พลัมและเนเลอร์ (Blum and Naylor)<sup>(22)</sup> ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และอื่น ๆ อีก

กู๊ด (Good)<sup>(23)</sup> ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึงระดับความพอใจซึ่งมีผลมาจากความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

โวลแมน (Wolman)<sup>(24)</sup> ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่แอปเปิลไวท์ (Applewhite)<sup>(25)</sup> กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความหมายกว้างรวมถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในรายได้

เฮตราส์ และ เซย์เลส (Straus and Sayles)<sup>(26)</sup> ได้ให้ความหมายใกล้เคียงกับ โยเดอร์ และคณะ (Yoder and Others)<sup>(27)</sup> ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็เมื่อคนนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความต้องการทางด้านจิตใจที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์ประกอบ และสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาจากการทำงาน และผู้ทำงานชื่นชอบยินดีกับสิ่งนั้น ซึ่งจากความหมายของความพึงพอใจในงานนั้น เมื่อนำมาเทียบเข้ากับความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูแล้วก็จะเข้าไปในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรัก ความสนใจ กระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ทางการเรียนการสอน และมีความภาคภูมิใจในสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนการสอน ซึ่ง เมธี ปิณฑนานนท์ (2526)<sup>(28)</sup> ให้ทรรศนะว่า ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และอาชีพครูแล้ว ก็ย่อมจะปฏิบัติงานในการสอนให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างแน่นอน เพราะการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและอาชีพครู จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในวิชาชีพครู ก็ย่อมมีขีดจำกัด มีระดับความมากน้อยต่างกัน และแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมของคนแต่ละคน และแต่ละสถานการณ์ หรือสภาพของหน้าที่ในวิชาชีพครู

วิชาชีพ ตามคำจำกัดความของพจนานุกรม Collin Cobuild (Collins)<sup>(29)</sup> กล่าวว่าเป็นลักษณะหนึ่งของงานซึ่งเป็นงานที่ผู้ทำต้องได้รับการฝึกฝน โดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ผู้ประกอบกรนั้นได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม วิชาชีพของครูก็เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ที่ได้ฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

1. วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยกย่อง มีลักษณะตามเงื่อนไข เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ
2. องค์การที่เกี่ยวข้องกับครุมี 3 องค์การ ได้แก่ องค์การผลิตครู องค์การใช้ครู และ องค์การพัฒนาคู
3. องค์การวิชาชีพครู เป็นองค์การที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจัดตั้งขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และควบคุมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของครู
4. วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่สังคมยกย่อง ในฐานะที่พิเศษมีคุณลักษณะจำเพาะตามเกณฑ์ของวิชาชีพชั้นสูง

จากแนวคิดของ โรเบิร์ต ฮอว์ซัม (Hawsam R. อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ อัครบวร)<sup>(30)</sup> สรุปคุณลักษณะวิชาชีพเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพครูไว้ 7 ประการ

1. วิชาชีพเป็นกิจกรรมทางปัญญา และวิชาความรู้เฉพาะด้าน
2. วิชาชีพเป็นกิจการที่จำเป็น เฉพาะสาขาที่สังคมต้องการ และบริการแก่สังคม

3. การประกอบการของวิชาชีพนั้นอยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีวิทยาการของศาสตร์ แต่ละสาขาที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติการสอน เป็นงานที่ต้องประสมประสานวิทยาการ ทั้งปรัชญาการศึกษา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักการสอน การประเมินผลทางการศึกษา ประวัติศาสตร์ ฯลฯ เพื่อจัดการในการสอนแต่ละครั้ง

4. การเข้าสู่การวิชาชีพนั้น ต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้น ๆ ในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร วิชาการศึกษาต้องใช้เวลาเล่าเรียน และฝึกฝนในสถานบันฝึกหัดครูไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะทำการสอนได้

5. วิชาชีพแต่ละสาขา จะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพนั้นขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติ และการปฏิบัติตน

6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ ในการประกอบอาชีพการสอนแต่ละครั้ง แต่ละวิชาผู้สอนมีเอกสิทธิ์ที่จะกำหนดวิธีการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ในหลักสูตร

7. สมาชิกรแห่งวิชาชีพต่าง ๆ มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่เป็นอิสระ ในการควบคุมจรรยาบรรณ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและสามารถลงโทษสมาชิก

จากความหมายของความพึงพอใจและวิชาชีพข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นเนื่องจากองค์ประกอบต่าง ๆ ในการประกอบวิชาชีพของครู ได้ตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคล แล้วทำให้เกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพดังแนวคิดของ เดวิส (Davis)<sup>(31)</sup> เชื่อว่า ความพึงพอใจต่อวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “ความพึงพอใจในระดับสูง นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง” กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพมากก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ครู ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (เอกศักดิ์ คงตระกูล)<sup>(32)</sup> อธิบายว่า รากศัพท์ตามภาษาบาลีมาจากคำว่า “ครู” หรือ “คุรุ” ถ้าเป็นคำานาน มีความหมายว่า ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ คำวิเศษ แปลว่า หนัก, สูง ถ้าเป็นคำมาจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ” ถ้าเป็นคำานาน ความหมายอย่างเดียวกัน แต่ถ้าเป็นคำวิเศษ แปลว่า หนัก จากการค้นพบพิเศษทางภาษาศาสตร์ (รวบรวมโดย กลุ่มปฏิบัติงานเพื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนา) พบคำว่า “คุรุ” มีรากศัพท์ว่า “เปิดประตู” ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณ ซึ่งเป็นเรื่องสูงสุดของจิตใจ หรือใช้เป็นคำสูงสุดสำหรับผู้สอนของบุคคลชั้นสูง และครูในความหมายทั่วไป หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอน หรือถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ศิษย์

คณะกรรมการข้าราชการ ครู (ก.ค.) ได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 10 ประการ คือ

1. มีความรู้ดี หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักกรรมทางศาสนา
4. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
5. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาศึกษา มีความรู้ และเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ติดตาม ส่งเสริม แก่ใจการเรียน และความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนัน และบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด
10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

ครูสภาได้กำหนดจรรยาบรรณกฎตามระเบียบ ครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2539 ไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ ใน การศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิด แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และ สังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

ไทย

## 2. วิชาชีพครูยุคปฏิรูปการศึกษา

ครูเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากมีประโยชน์แก่นักเรียนอย่างมาก เป็นผลมาจากนโยบายด้านการศึกษาซึ่งต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มประเทศโออีซีดีในที่ประชุม ณ กรุงปารีส ปี ค.ศ. 1990 ว่า “ครูที่มีความเชี่ยวชาญมีแรง จูงใจและมีความยืดหยุ่นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง” (นัยนา ทองศรีเกตุ)<sup>(33)</sup>

การปฏิรูปการศึกษาตามที่นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้เสนอยุทธศาสตร์และมาตรการเพื่อการยกเครื่องทางปัญญา (รุ่ง แก้วแดง)<sup>(34)</sup> มีสาระที่น่าสนใจดังนี้

1. โจทย์ ที่เป็นปัญหาของระบบการศึกษาไทยที่สำคัญคือ
  - 1.1 ทำอย่างไรลูกจะเข้ามหาวิทยาลัยได้ โดยไม่ต้องสอบ
  - 1.2 ทำอย่างไรลูกไปโรงเรียนแล้วจะปลอดภัยจากยาเสพติด
  - 1.3 เรียนอย่างไรนักเรียนจึงจะไม่ต้องเครียดกันไปทั่วประเทศ
  - 1.4 เรียนรู้อย่างไรจึงจะหายจน
  - 1.5 เรียนรู้อย่างไรจึงจะหายเจ็บ
  - 1.6 เรียนรู้อย่างไรจึงจะมีความสุข
  - 1.7 เรียนรู้อย่างไรจึงจะเป็นคนดี
  - 1.8 เรียนรู้อย่างไรประเทศชาติบ้านเมืองจึงจะดี
2. การปฏิรูปความเข้าใจ มีประเด็นที่สำคัญ คือ
  - 2.1 มนุษย์มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนและมีศักยภาพในการเรียนรู้สูง
  - 2.2 การเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ สำคัญกว่าการท่องจำ สำคัญกว่าการสอน
  - 2.3 การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของทุกส่วนในสังคม
  - 2.4 การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางปัญญา
3. วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา มี 3 ประการ คือ
  - 3.1 เป็นการศึกษาเพื่อคนทั้งมวล (Education for All)
  - 3.2 สังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All of Education)
  - 3.3 เป็นการศึกษาที่แก้ปัญหาทั้งมวล (Education for All Problems)



การปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลถึงวิชาชีพครู เริ่มจากการพัฒนาวิชาชีพครู ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปครูที่เป็นรูปธรรม มีบทบัญญัติที่เปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการปฏิบัติระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้เรียนที่ชัดเจน โดยกำหนดให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ดังนั้น ความเป็นครูไทยในยุคสมัยปัจจุบันนี้ควรมีคุณสมบัติดังนี้ (ชนาธิป พรกุล)<sup>(35)</sup>

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก
2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ
3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ
4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้
5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ
7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

การส่งเสริมและการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นจึงต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ด้าน การดูแลครูให้อยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษ ให้ได้สิทธิประโยชน์เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพย่อมเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรในทุกสังคม ดังที่ นายแพทย์ประเวศ วะสี กล่าวถึงการพัฒนาระบบส่งเสริมวิชาชีพครู (ธีรศักดิ์ อัครบวร)<sup>(36)</sup> “ในการปฏิรูปการศึกษา ต้องปฏิรูประบบส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีแรงจูงใจในการเป็นครูดี เพราะครูดีเหมือนเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เมื่อตกไปอยู่ที่ใดย่อมทำให้ความดีงอกงามขึ้นโดยรวม ต้องมีระบบที่จูงใจให้มีครูดีเต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน”

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ ตำแหน่งครูจะมีวิทยฐานะ 4 ระดับ คือ

1. ครูปฏิบัติการ
2. ครูชำนาญการ
3. ครูเชี่ยวชาญ
4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ครูแต่ละตำแหน่งจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งเงินเดือนตามตำแหน่ง และจะได้รับเงินค่าวิทยฐานะด้วยตามวิทยฐานะนั้น ๆ ตามบทบัญญัติในมาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ((ธีรศักดิ์ อัครบวร)<sup>(36)</sup> ครูต้องปฏิรูปตนเองให้เหมาะกับการเลื่อนวิทยฐานะขึ้นจากสังคม ครูต้องมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่สภาครูกำหนดทุกประการ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีคุณสมบัติตามข้อกำหนด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีวุฒิทางวิชาครุศาสตร์ มีจรรยาบรรณครู มีความรู้ความสามารถตามวิชาชีพที่ได้ฝึกฝนมา ซึ่งการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นมาตรการควบคุมคุณภาพครูและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู และวัตถุประสงค์ของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูคือ

1. เพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนทั่วไปว่าผู้ที่มาสอนเป็นครูนั้นได้ผ่านการฝึกอบรมและเลือกสรร มาเป็นอย่างดีแล้ว เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ และคุณธรรม จริยธรรม
2. เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้มีมาตรฐานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น อย่างอารยประเทศทั่วไป
3. เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีสำนึกที่จะพัฒนาตัวเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณภาพของตนเองอยู่เสมอ

### 3. ภาพรวมของความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูโดยทั่วไปในปัจจุบัน จะมีแนวโน้มออกไปในทิศทางใดนั้น คงมองได้จากภาพรวมของครูและทรศนะของนักวิชาการในประเทศต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### ประเทศสหรัฐอเมริกา

เมื่อปี ค.ศ. 1990 สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาครูขาดแคลนต้องผลิตครูเพิ่มขึ้นถึง 1 ล้านคน ในปีต่อมา ซึ่งการขาดแคลนครู เกิดขึ้นเพราะสาเหตุหลายประการ เช่น ครูเก่าลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า (สุรศักดิ์ หลาบมาลา)<sup>(37)</sup> ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานเกี่ยวกับครูที่ควรจะเป็นในศตวรรษที่ 21 ในสหรัฐอเมริกาอันเป็นโครงการหนึ่งของ Carnegie Cooperation of New York ที่ว่า “ปัจจุบันพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว เงินเดือนของครูจัดอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เงินเดือนขั้นแรกก็ต่ำ และการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละขั้นก็สู้อาชีพอื่นไม่ได้ โครงสร้างของเงินเดือนดังกล่าวทำให้ครูเก่าๆ ที่สามารถทำให้ผลการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นออกจากงาน โดยเฉลี่ยแล้วครูประมาณครึ่งหนึ่งจะออกจากงานหลังจากทำงานได้ 7 ปี”(รวีวรรณ กาญจนกฤษ)<sup>(38)</sup>

## ประเทศอังกฤษ

ระบบการศึกษาเป็นของสังคม สถานศึกษาจึงเป็นสถาบันที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการแก่สังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูจึงอยู่ในสายตาของสังคมโดยตลอด การดำเนินงานของสถานศึกษาถูกกำกับดูแลโดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้รับงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐบาล แต่รัฐบาลไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง กล่าวได้ว่า การศึกษาในประเทศอังกฤษนี้เป็นบริการของรัฐ จัดโดยท้องถิ่นครูจึงไม่ใช่ข้าราชการแต่จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้าง เงินเดือน และเงื่อนไขการทำงาน เป็นไปในลักษณะของพนักงานในสถานประกอบการ ครูต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนสัปดาห์ละ 37.5 ชั่วโมง ปีละ 115 วัน และมีสิทธิ์ได้รับอนุญาตไปศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ทุก 7 ปี และปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม จัดเป็นประเด็นที่สำคัญของครู (ปริชา ป้องภัย)<sup>(39)</sup>

## ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศและสังคม โรงเรียนจึงต้องเป็นแหล่งสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน เพื่อให้เกิดลักษณะตามที่ชาติต้องการ รัฐบาลญี่ปุ่นมองลึกกลงไปอีกว่า การที่จะให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพตรงตามที่ตั้งหวังจะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน นอกจากนั้นยังพยายามที่จะยกย่องสถานภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และการยกย่องนั้นได้กระทำให้เป็นนามธรรมและรูปธรรม โดยเน้นที่รูปธรรมก่อน ได้แก่ การให้เงินเดือนสูง (นิวัตต์ น้อยมณี)<sup>(40)</sup> จากการศึกษาเปรียบเทียบเงินเดือนครูกับบุคคลในอาชีพอื่น ในระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) และอายุเท่ากันในปี พ.ศ. 2527 พบว่าเงินเดือนขั้นแรกของครูสูงกว่าคนทำงานในบริษัทเอกชน 17 เปอร์เซ็นต์ และสูงกว่าวิศวกร 12 เปอร์เซ็นต์ เมื่อทำงานไปได้ประมาณ 20 ปี จะมีเงินเดือนใกล้เคียงกัน และเมื่อใกล้เกษียณเงินเดือนครูจะสูงกว่าอีกครั้ง เงินเดือนครูจะประกอบด้วย เงินเดือน เงินช่วยเหลือ (allowance) ประมาณ 1 ใน 4 ของฐานเงินเดือน base salary และเงินโบนัสเป็นรายปีเท่ากับเงินเดือน 5 เดือน หรือ 41 เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือน สำหรับครูหรือผู้บริหารที่มีอายุการทำงาน 35 ปี จะได้รับเงินบำนาญเท่ากับ 62.5 เปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือนปีสุดท้ายเป็นรายปีรวมกับเงินสดอีกหนึ่งก้อน ประมาณ 24.48 ล้านเยน หรือประมาณ 4,869,000 บาท ดังนั้น ครูญี่ปุ่นจึงเป็นปูชนียบุคคลที่อยู่อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สังคมให้การยกย่องและเป็นอาชีพที่มีรายได้ เมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น และอาชีพอื่นในระดับเดียวกัน (ปาน แก้วสวัสดิ์)<sup>(41)</sup> แต่วิธีคัดเลือกครูพิถีพิถันมาก คุุพฤติกรรมตั้งแต่สมัยเด็ก ๆ กันมาเลย และที่สำคัญต้องร่าเริง ขยัน รับผิดชอบ (เสมา นาคูเวช)<sup>(42)</sup>

ผู้ประกอบอาชีพครูในประเทศญี่ปุ่น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ครูที่สังกัดรัฐบาลกลาง และครูที่สังกัดรัฐบาลท้องถิ่น ผู้เป็นครูจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเสียก่อน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ใบอนุญาตถาวร และใบอนุญาตชั่วคราว ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตถาวรจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูอย่างสมบูรณ์ สำหรับผู้ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยครูเท่านั้น และใบอนุญาตถาวรแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ใบอนุญาตขั้นหนึ่ง และใบอนุญาตขั้นสอง ตามระดับการศึกษาของผู้เป็นครู และแตกต่างกันไปตามระดับ และประเภทของโรงเรียน ดังนั้น การเป็นครูญี่ปุ่นถึงแม้จะมีรายได้ดีแต่ก็เป็นงานหนัก โดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีกฎหมายกำหนดให้ทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง เท่ากันทุกคน และจากบทความในวารสาร Intersect ฉบับเดือนพฤษภาคม 2531 ของญี่ปุ่น ได้กล่าวถึงปัญหาของระบบการศึกษาของญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาในแง่มุมที่น่าสนใจ ซึ่ง วรรณิการ์ ภิญญาคง นำมาสรุปไว้ว่า “ในอดีต ครูญี่ปุ่นเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำทางสังคมและวิชาการ แต่เมื่อสังคมญี่ปุ่นเปลี่ยนแปลงไป การยกย่องและยอมรับนับถือครู เฉพาะผู้ที่เรียนจบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ อย่างเช่นมหาวิทยาลัยโตเกียว มหาวิทยาลัยวาเซดะ มหาวิทยาลัยเคโอ เป็นต้น ครูประถมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนจบจากสถาบันเหล่านี้จึงไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง นักเรียน และจากการที่ผู้ปกครองนักเรียนทั้งหลาย เชื่อว่าโรงเรียนกวดวิชามีส่วนทำให้นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำ จึงทำให้นักเรียนนิยมเข้าไปในโรงเรียนกวดวิชากันมาก แม้แต่นักเรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่า ทุก 1 ใน 4 คนเข้าเรียนในโรงเรียนกวดวิชาหลังเวลาเรียนปกติ นับเป็นความยุ่งยากของครูประถมศึกษาในโรงเรียนปกติกับข้อกล่าวหาที่ว่า โรงเรียนปกติไม่มีมาตรฐานสูงพอ จนผู้ปกครองต้องส่งลูกไปโรงเรียนกวดวิชา (วรรณิการ์ ภิญญาคง)<sup>(43)</sup>

### ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ใช้การศึกษาพัฒนาคุณภาพคนในประเทศเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ และครูก็ย่อมจะมีบทบาทสำคัญซึ่งควรแก่การยกย่อง และได้รับการส่งเสริมทุก ๆ ด้าน แต่กลายเป็นว่า ครูในประเทศนี้ได้ชื่อว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกเอารัดเอาเปรียบมากที่สุด เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ อาชีพครูมีรายได้ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในระดับประถมศึกษา จากการประชุมกลุ่มผู้มีอาชีพครูแห่งฟิลิปปินส์ ที่ประชุมได้แถลงว่า “ครูในฟิลิปปินส์กำลังยืนอยู่ตรงจุดที่ถูกเอารัดเอาเปรียบมากที่สุด เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นในสังคมชั้นกลางในปัจจุบัน ซึ่งจำนวนผู้ประกอบอาชีพครูมีถึงร้อยละ 60.2 ของจำนวนผู้ประกอบอาชีพอื่นทั่วประเทศ และย้ำว่าครูคือพลังผลักดันอันสำคัญของสถาบัน การศึกษา มีบ่อยครั้งที่ครูถูกขอร้องให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ เช่น พิมพ์งาน เขียนรายงาน ทำหน้าที่คล้าย

เลขานุการ เป็นเจ้าหน้าที่ทะเบียนแผนกอื่น ๆ โดยไม่มีการจ่ายเงินพิเศษให้แต่อย่างใด” ผลที่ตามมาคือ พวกครูจึงต้องดิ้นรนหารายได้จากทางอื่น เช่น การเป็นนายหน้าขายสินค้าต่าง ๆ ในรูปเงินผ่อน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้บรรดาครูทั้งหลายจะสามารถเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมได้คืออย่างที่คนอื่น ๆ หวังไว้ และจะปลูกฝังแนวความคิดที่ดีให้แก่เยาวชนได้อย่างไร ในเมื่อครูต้องดิ้นรนเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพที่นับวันจะเพิ่มขึ้น และงานครูก็หนักเกินไป เพราะต้องทำหน้าที่ทั้งงานสอนและงานพิเศษต่าง ๆ จึงทำให้คุณภาพของนักเรียนต่ำลง (โลกอลวน โลกอลเวง)<sup>(44)</sup>

จากการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพครูของประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ พอจะประมวลได้ว่า ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูเกิดขึ้นได้ จากองค์ประกอบหลายประการ และองค์ประกอบหนึ่งอาจมีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครูของประเทศหนึ่ง แต่อาจจะไม่กระทบต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจของครูอีกประเทศหนึ่งก็ได้ แต่อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู ในแต่ละประเทศนั้นมีความใกล้เคียง และเกิดจากองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

#### 4. วิชาชีพครูกับคุณภาพการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จะต้องให้ผู้เรียนมีอิสรภาพทั้งทางกาย และทางใจ กระบวนการเรียนรู้ต้องกระตุ้นเซลล์สมอง 3 ส่วน ทั้งการเห็น การได้ยิน และประสาทสัมผัส กระบวนการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ดังนี้ (สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์)<sup>(17)</sup>

1. ทำงานเป็นทีม ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ถึงความรู้ความสามารถ ความสนใจ และทักษะของแต่ละคน ก่อให้เกิดพลังการทำงานเป็นกลุ่ม พัฒนาความสามารถทางอารมณ์ และความเป็นประชาธิปไตย มีทักษะการอยู่ร่วมกัน และทักษะของการทำงานร่วมกัน
2. แสดงออกอย่างอิสระ ในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพทั้งในรูปแบบโครงงาน และกิจกรรมต่าง ๆ
3. ปฏิบัติจริง เรียนรู้จากสภาพจริง มีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฝึกหัดการสร้างความเป็นชุมชน พัฒนาทักษะการจัดการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. มีส่วนร่วมในกระบวนการ และทุกกิจกรรมที่มีการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุนที่มีอิสรภาพ และพลัดพลัดในการเรียนรู้ ทำให้เพิ่มพูนความสามารถในการคิด การ

กระทำอย่างอิสระและสร้างสรรค์ กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีพลัง เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Learning) อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ ด้วยตนเอง และมีโอกาสในการเลือก การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นงานของตนเอง ทำให้มีความหมาย และสร้างความพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจที่ดี ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ๆ มากขึ้น

5. คิดด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเกิดปัญญา
6. แสวงหาทางความรู้อย่างอิสระ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จาก ธรรมชาติ จินตนาการ ความงาม ความจริง และความดี เพื่อเก็บข้อมูลเข้าไปสร้างเป็นโครงสร้าง ความรู้ในสมอง
7. ฝึกสมาธิ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถควบคุมจิตใจของตนเองให้สงบ มั่นคง จดอยู่กับภารกิจ ที่ต้องทำอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางตามที่กล่าวข้างต้นนั้น เนื่องจาก เชื่อว่าผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ครูผู้สอนมีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้และได้พัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ โดยจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคม

ปัจจุบันบทบาทของครูหรือผู้สอนที่ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ กำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของครูถูกมองไปในลักษณะที่ไม่ดี จนกระทั่งจะต้องมีการ ประกันคุณภาพครู ส่งผลให้ครูจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาที่มีคุณภาพ จะต้องเป็นสถานศึกษา ที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องต่อไปนี้

1. มีความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคง มีความมุ่งมั่น ใช้วิธีการที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นมืออาชีพระดับแนวหน้า
2. มีเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ที่เป็นเอกภาพ มีการปฏิบัติงานคง ที่ สม่ำเสมอ มีลักษณะที่เป็นองค์การร่วมมือกัน
3. มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมใน การทำงานดีใจ
4. มีการจัดการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง กำหนดเวลาไว้สูง เน้นความสำเร็จ
5. มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งหมาย การจัดการมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ชัดเจน จัดบทเรียนอย่างมีรูปแบบ มีการปฏิบัติที่ปรับตัว และยืดหยุ่น
6. มีคาคหวังโดยรวมสูง มีความท้าทายทางปัญญา

7. มีการเสริมแรงในเชิงบวก มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นธรรมเนียม และมีข้อมูลย้อนกลับ
8. มีการติดตามความก้าวหน้า ติดตามการปฏิบัติของผู้เรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
9. ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นตนเอง ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ และควบคุมการปฏิบัติงาน
10. มีความร่วมมือระหว่างบ้านและสถานศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน
11. มีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

บลูม กล่าวว่า ครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้นักเรียน เกิดความรู้สึที่ดีต่อการเรียน และการคิดของนักเรียนเอง ครูต้องพยายามจัดบทเรียนให้สนุก และเป็นความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับการสอนที่มีคุณภาพ มีตัวแปรอยู่ 4 ตัวที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (ชาติศิริสารานู, 2545)<sup>(45)</sup> คือ

1. คำแนะนำ ครูต้องบอกให้นักเรียนรู้ว่า จะเรียนอะไร เรียนอย่างไร จะทำอะไรบ้าง โดยใช้วิธีสาธิต อธิบาย แสดงให้ดู ซึ่งเป็นคำแนะนำที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้
2. การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้นักเรียนได้โต้ตอบในการเรียนอย่างสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
3. การเสริมแรง จะต้องมีการเสริมแรงเป็นระยะ
4. วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการแก้ไข

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน ความผันผวนทางเศรษฐกิจและสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ค่านิยมของคนไทยที่เคยมีต่อครูลดน้อยถอยลง และคลายความสำคัญในสังคมลงไปทุกที ขณะนี้ข่าวออกมาเรื่องสถานภาพการดำรงชีพของครูค่อนข้างจะไปในทางลบ ไม่ว่าจะเรื่องหนี้สิน ความประพฤติ (จรรยา มิลินทร์)<sup>(46)</sup> ดูเหมือนไม่มีช่วงเวลาใดที่ครูและวิชาชีพครู จะถูกวิพากษ์วิจารณ์และตำหนิติเตียนจากบุคคลและหลายฝ่ายเท่าในปัจจุบัน ดังจะเห็นได้ทั้งจากการประเมินของนักวิชาการ และสื่อมวลชนอยู่เป็นประจำว่า โดยทั่วไปครูมีรายได้ไม่สอดคล้องกับรายจ่าย จึงต้องขวนขวายหารายได้พิเศษจากเงินเดือนประจำ ด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดสอนกวดวิชา การค้าขายสิ่งของโดยวิธีเงินผ่อน การเล่นเกมแชร์ และการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อฐานะทาง

เศรษฐกิจ ซึ่งการคืนรณรงค์กล่าวทำให้คุณภาพและความเอาใจใส่ในการสอนตามหน้าที่ลดหลั่นลง (ธีรยุทธ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา)<sup>(47)</sup>

จากการศึกษาของปรัชญา เวสารัชช<sup>(48)</sup> พบว่าหน้าที่สำคัญของครูคือ การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดความรู้ ทักษะและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตที่ดี และเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพในสังคม แต่การสอนมิใช่หน้าที่เดียวแต่ครูต้องรับภาระต่าง ๆ อีกมากมาย ดังนี้

1.ภาระการสอน ครูส่วนใหญ่จะรับภาระการสอน ระหว่าง 21-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีครูบางคนทีสอนน้อยกว่า เนื่องจากรับหน้าที่อื่น ๆ เช่น หน้าที่บริหาร ธุรการ เป็นต้น

2.การเป็นครูประจำชั้น นอกจากงานสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นด้วย

3.งานวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน ความสำคัญประการหนึ่งของงานครู คือ งานด้านวิชาการและห้องสมุด ซึ่งเป็นลักษณะงาน เสริมความรู้ความเข้าใจในชั้นเรียน เช่น การจัดกิจกรรมวิชาการ จัดหาและจัดทำอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนจัดหาหนังสือ การจัดห้องสมุด และจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโรงเรียน ได้แก่ โครงการอาหารกลางวัน โครงการต่อต้านยาเสพติด กีฬา อนามัย เป็นต้น

4.งานด้านธุรการ คือ ทำหน้าที่ด้านงานสารบรรณ ติดต่อรับส่งจดหมาย เก็บรวบรวมตัวเลขต่าง ๆ ทำรายงาน ทำบัญชีการเงิน การทำเรื่องเบิกจ่าย

5.การเป็นครูเวร คือ การทำหน้าที่อยู่เวรดูแลความเรียบร้อยด้านต่าง ๆ

6.ภาระอื่น ๆ ที่มีเพิ่มหลายด้าน เช่น เป็นวิทยากรลูกเสือ วิทยากรประจำกลุ่มโรงเรียน เลขาธิการสภาตำบล กรรมการกีฬาจังหวัด เป็นต้น

จากภาระหน้าที่ของครู และการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน จะเห็นได้ว่า ครูต้องรับภาระหน้าที่ทั้งที่เป็นงานหลัก และงานพิเศษหลายด้านด้วยกัน ซึ่งการเพิ่มงานพิเศษให้แก่ครู ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครูเนื่องจากครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานด้านการสอนเท่าที่ควร และถูกดึงไปทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนืองานสอน (ปรัชญา เวสารัชช)<sup>(48)</sup>

นอกจากนี้ จำลอง เวศุไร<sup>(49)</sup> ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับครูว่า “จากเจตคติและความศรัทธาต่อวิชาชีพครูของครูเองอยู่ในระดับต่ำ ทำให้คนดีมีฝีมือส่วนใหญ่ที่สำเร็จจากสถาบันผลิตครูมักไม่อยากเป็นครู เพราะมีเจตคติว่าอาชีพครูไม่มีหลักประกันความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่และค่าตอบแทนจากการสอน ประกอบกับสังคมไทยปัจจุบันมีแนวโน้มไปสู่สังคมธุรกิจจึงส่งผลสะท้อนกลับไปยังผู้ประกอบการอาชีพทางการสอน ภาพพจน์ของครูที่มีลักษณะเป็นนักรุกิจ เริ่มเด่นชัด และทวีจำนวนมากขึ้น จึงทำให้ความเป็นปวงชนียบุคคลในตัวครูลดน้อยลง” ซึ่งสอดคล้องกับที่ ประทีป อึ้งทรง



ธรรม<sup>(50)</sup> แสดงความคิดเห็นว่า “ภาวะเศรษฐกิจทุกวันนี้มีส่วนอย่างมากที่ทำให้ครูส่วนหนึ่งขาดจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ความตั้งใจที่จะสอนเด็กสูญหายไป ครูไม่สามารถยึดมั่นในอุดมการณ์ของตัวเองได้ต่อไป” ส่วน พนม พงษ์ไพบูลย์<sup>(51)</sup> ให้ทรรศนะว่า “สาเหตุของปัญหาที่เป็นผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนที่สำคัญคือ ครูมีรายได้ที่ต่ำและมีขวัญและกำลังใจต่ำ” ซึ่งสอดคล้องกับที่ จูไรรัตน์ วงษ์พันธ์กุล<sup>(52)</sup> กล่าวว่า “ปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนด้านเงินเดือนนั้น ถึงแม้ตามระเบียบโรงเรียนจะต้องจ่ายให้ตามวุฒิ แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ แล้วมีอยู่เป็นจำนวนมากที่ไม่ได้เงินเดือนตามวุฒิ ครูไม่มีหลักประกันความมั่นคงของงาน”

จากทรรศนะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้น่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงวิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพของวิชาชีพครู เป็นอย่างยิ่ง วิจิตร ศรีธำมาน<sup>(53)</sup> กล่าวว่า “ถ้าคนที่อยู่ในวิชาชีพไม่ภาคภูมิใจและผูกพันต่อวิชาชีพของตนเอง อันเนื่องมาจากบริการที่ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ คนภายนอกก็ไม่ยอมรับว่าสำคัญ ในที่สุดศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพครูก็วิกฤตอ่อนแอลง สถานภาพของวิชาชีพครูก็เลยยวบยาบไปด้วย ฉะนั้นสถานภาพของวิชาชีพครูจึงขึ้นอยู่กับศรัทธาวิชาชีพที่สำคัญที่สุด และความศรัทธาวิชาชีพย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของสมาชิกของวิชาชีพเป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของสมาชิกของวิชาชีพหรือตัวครูก็คือคุณภาพของบริการนั่นเอง ดังนั้นคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นหัวใจของศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพ คุณภาพของผู้เป็นครูจะต้องมาจากความศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพ ความสนใจ ประกอบกับสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ ซึ่งจุดนี้ก็บอกได้ว่าทำไมคนรุ่นใหม่จึงไม่เลือกเรียนสาขาครู หรือถ้าเลือกก็มักจะเลือกอยู่ในอันดับท้าย ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีโอกาสถ่ายทอดทัศนคติทางลบไปสู่เด็กทุกวันโดยตรงและอ้อม ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ ทำให้เยาวชนพลอยมีทัศนคติในทางลบต่ออาชีพนี้มาโดยตลอด เพราะตัวต้นแบบที่ปรากฏตัวอยู่มักจะแสดงออกในลักษณะที่ไม่สู้พึงพอใจกับวิชาชีพครูที่ตนเองเป็นสมาชิก และให้บริการอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเวเบอร์ (Weber)<sup>(54)</sup> ที่ว่า “ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกรู้ว่าครูไม่ค่อยมีเกียรติทางสังคมสูงเท่าที่ควร นอกจากนี้ผู้มีตำแหน่งเป็นครูใหญ่ ศึกษาธิการ ศึกษาธิการ บุคคลเหล่านี้จะได้รับเกียรติจากสังคมในการร่วมประชุม การสมาคมเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ขณะเดียวกันครูโดยทั่วไปจะไม่ค่อยมีโอกาสได้รับเกียรติเช่นนั้น ซึ่งครูรู้สึกมีปัญหาเพราะตามหลักความเป็นจริงครูทำงานให้แก่สังคมก็ต้องการให้สังคมเห็นความสำคัญของตนเอง”

ครูในแต่ละสถาบันก็มีระเบียบปฏิบัติและมาตรฐาน ในการประกอบอาชีพครูแตกต่างกันไปเป็นเหตุให้ฐานะของครูมีความแตกต่างกัน คือ มีตั้งแต่ระดับลูกจ้างจนถึงอาจารย์ผู้มีเกียรติระดับสูงในสังคม จากการศึกษาที่มีครูต่างระดับกัน ต่างสถาบันกันนี้ เป็นเหตุให้ฐานะของครูมีความแตกต่างกันด้วย และสถานภาพของครูแต่ละระดับจึงมีช่องว่างมาก ไม่ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน และไม่เสมอภาคกัน (ไกรนุช ศิริพุด)<sup>(55)</sup> ซึ่งนับเป็นภาวะขั้นวิกฤตของวิชาชีพครู และสถานภาพของครู

เป็นอย่างยิ่ง แม้แต่นักศึกษาก็จะยอมรับแทบไม่มีข้อโต้แย้ง (โธมัส อูคมบุญญานุภาพ)<sup>(56)</sup> ดังผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวิชาชีพครูในด้านสถานภาพวิชาชีพครู ของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนของ อังคณา เรื่องศิริปิยะกุล<sup>(57)</sup> ที่พบว่า วิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ความภาคภูมิใจในตนเองของครู ซึ่งเป็นการตัดสินคุณค่าตนเอง จะแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติที่ครูมีต่อตนเอง ทำให้มีนโยบายหรือความคิดต่อตนเองและประเมินวัดมโนภาพโดยอาศัยกระบวนการ การตัดสินคุณค่าของตนเองจากผลงาน ความสามารถ คุณลักษณะต่าง ๆ ตามมาตรฐานของค่านิยมส่วนตน ในที่สุดจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพของตนเอง ดังที่ เบรน (Branden N.)<sup>(58)</sup> ได้กล่าวไว้ว่า “ความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง เป็นทักษะของความเชื่อมั่นและการนับถือตนเอง อันเกิดจากความเชื่อในความมีคุณค่าของตน ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำให้สำเร็จได้ตามความพึงพอใจของตนเอง ดังนั้น ครูจึงต้องมีความภาคภูมิใจในตนเองด้วย ซึ่งจะส่งผลถึงความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู และมีผลให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา ดังที่ สมเชาว์ เกษประทุม<sup>(59)</sup> กล่าวว่า “การประกันคุณภาพครู และบุคลากรทางศึกษา เพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งมาเรียนครู เพื่อให้ครูปฏิบัติอยู่ในกรอบวิชาชีพครู เพื่อให้สังคมยอมรับ และยกย่องอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ”

## ตอนที่ 2 ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

### 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู

#### ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์

(Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ

มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับชั้นของความต้องการก็คือ ความต้องการที่เป็นลำดับชั้นจากต่ำไปสูง และความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับชั้น 5 ประการ คือ

#### 1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)

ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกาย จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใ้จูงใจมนุษย์ได้ ในขณะที่ความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจนั้น คนเราก็พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะสนองความต้องการนี้ เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ความต้องการในระดับต่อไปจะเข้าแทนที่

#### 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of Security Needs)

เมื่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น ความอดอยาก อุบัติเหตุ อาชญากรรม สงคราม เป็นต้น มนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับสมาชิกในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย

ภัยในหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าสมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความรู้สึกขาดหลักประกันความมั่นคงในเรื่อง ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแล้ว ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

### 3. ความต้องการความรักและยอมรับในสังคม (Social or Belonging Needs)

เมื่อนมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยแล้ว จะเกิดความต้องการที่จะเอาตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อเวลาจะปฏิบัติงานใด ๆ ก็พยายามที่จะหาทางให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ประารถนาจะได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสามารถสนองตอบความต้องการประเภทนี้ได้ด้วยการพยายามทำให้สมาชิกในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น สมาชิกสามารถมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ

### 4. ความต้องการมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่อง (Self-Esteem Egoistic Needs)

เมื่อได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในสังคมหรือสมาคมต่าง ๆ แล้ว ความต้องการของมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นมาอีกขั้นหนึ่งก็จะมีขึ้น คือ ความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ความมีเกียรติยศชื่อเสียง รวมไปถึงการที่จะมีฐานะตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงเพื่อเป็นแรงจูงใจสมาชิกในหน่วยงาน หรือเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานได้แสดงออกซึ่งความสามารถ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารหน่วยงานสามารถจัดทำได้เพื่อเป็นการตอบสนองในความต้องการที่จะมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่องของสมาชิกผู้ร่วมงาน

### 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการของมนุษย์ที่อยากจะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในช่วงของการมีชีวิตเป็นมนุษย์ ผู้ที่มีความต้องการในขั้นนี้พยายามจะแสดงความสามารถในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บุคคลจะเกิดความต้องการนี้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เราได้รับในลำดับขั้น ๆ ที่ผ่านมา เมื่อได้รับความสำเร็จลำดับขั้น ๆ แล้วก็เกิดความพอกเพียรอดสาหะมองเห็นว่าความต้องการในลำดับถัดไปเป็นสิ่งที่ทำหายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ จึงเกิดความรู้สึกเป็นแรงกระตุ้นพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคคลประเภทนี้ส่วนมากจะเป็นผู้มีอายุน้อย แต่มีการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่การงานสูง

#### ตัวอย่างของความต้องการประเภทต่าง ๆ

##### ความต้องการทางด้านร่างกาย

1. อาหารและน้ำ
2. การหลับนอนพักผ่อน

3. การมีสุขภาพปกติ
4. ความอบอุ่น
5. การออกกำลังกายและการพักผ่อน
6. ความต้องการทางเพศ

*ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย*

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. การป้องกัน
3. ความสุขสบายและความสงบ
4. ไม่มีภัยหรืออันตราย
5. ความเป็นระเบียบและมีสภาพแวดล้อมสะอาดหมดจด
6. มีความมั่นใจที่จะได้มีการอยู่ดีกินดีในระยะยาว

*ความต้องการทางด้านสังคม*

1. การเป็นที่ยอมรับ
2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม
3. ความรักและความอบอุ่น
4. การมีบทบาทร่วมกับกลุ่ม
5. การเป็นสมาชิกของกลุ่ม

*ความต้องการที่เกี่ยวกับฐานะเด่น*

1. การยกย่องและมีเกียรติ
2. มีความมั่นใจ ภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถ และการสำเร็จผลที่ปรากฏ
4. มีความแข็งแรงและฉลาดกว่า

*ความต้องการตามความนึกคิด*

1. ความภาคภูมิใจที่ทำได้สิ่งที่ตนต้องการสำเร็จลงได้
2. ได้มีโอกาสทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน
3. การมีเชาวน์ปัญญารอบรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น
4. การได้มีโอกาสได้ทำสิ่งคิดค้นใหม่ ๆ และได้มีโอกาสสัมผัสหรือชมเชยสิ่งที่สวยงาม

## 5. การรับรู้ความจริงต่างๆ (ซงซัย สันตวิงษ์)<sup>(60)</sup>

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ได้ตั้งนิยามเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าจะประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ

### 1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle)

ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับ และพอใจความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

### 2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progression Principle)

กล่าวคือ ลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูงกว่า และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจเท่านั้น (John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt, and Richard N. Osborn, 1982 อ้างถึงใน พิสิษฐ์ มณีไชย, 2527)<sup>(61)</sup>

จะเห็นว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับจะส่งผลต่อความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการสนองความต้องการอยู่ในระดับหนึ่งแล้วอย่างสมบูรณ์ ก็อยากจะได้รับการสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมสภาพไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไปในที่สุด ในทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือ Self-Actualization อันหมายถึง การได้รับความสำเร็จในชีวิตนั่นเอง

## ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูนของ เฮอร์ซเบิร์ก (The Motivation – Hygiene Theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)<sup>(62)</sup> ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น รีเซิร์ฟ (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา และคณะ ได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation to Work)

ออกมาเผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation - Hygiene) หรือ บางทีเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory)

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี เฮอรัชเบอร์ก และคณะ ได้เริ่มศึกษาเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตพิตต์สเบิร์ก (Pittsburgh) ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีจุดประสงค์ที่จะหาคำตอบว่า ปัจจัยอะไร เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ มีความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในภาวะของการทำงาน ผลการสัมภาษณ์ ปรากฏว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลก่อนการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สาเหตุเนื่องจากภาวะแวดล้อมของงาน ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมทรามลง ปัจจัยนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factor) ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานองค์การ (Company policy and administration)
2. การบังคับบัญชา (supervision)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations supervision)
4. สภาพการทำงาน (Work condition)
5. เงิน (Salary)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers)
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinate)
9. สถานะของอาชีพ (Status)
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work It Self)

4. ความรับผิดชอบ( Responsibility )
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. ความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต (Possibility of Growth)

ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ เฮิร์ชเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวตน ซึ่งต่างกับการขยายขอบเขต และขนาดของงานในทางราบ (Job enlargement) ที่ลักษณะเนื้อหาและค่างานยังคงเดิมที่ไม่อาจมีสิ่งจูงใจ การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่า เนื้อหาสูงขึ้นเองที่งานต่าง ๆ จะมีความหมายยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

เฮิร์ชเบอร์ก กล่าวว่า ปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนี้เฮิร์ชเบอร์ก และคณะได้พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานจะมีผลไปในลักษณะทางตรง กล่าวคือการขาดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในงานเพียงปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่งก็ไม่ได้ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

## 2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู

การที่ครูจะมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพและปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ซึ่งเครื่องจูงใจในการปฏิบัติงานก็คือ การสร้างองค์ประกอบในการทำงาน สิ่งโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับงาน อยากร่วมทีม และสละที่จะทำงานเพื่องานและหน่วยงาน

เชสเตอร์ ไอ.บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน



2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non-material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่บุคคลควรจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจกว่าเดิม

3. สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่ทุกคนพอใจ

4. ผลประโยชน์ของอุดมคติ (Ideal Benefactions) เป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก ได้แก่ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตน เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง การคบหาสมาคม มีความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่ผู้ร่วมงานทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ

6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. โอกาสของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดซึ่งหน่วยงานจัดขึ้นจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน และจะร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

วิริจุงใจของบาร์นาร์ด คังที่กล่าวมานี้ ตอบสนองความต้องการทุกลำดับขั้นของทฤษฎี มาสโลว์ และ สอดคล้องกับแนวคิดของเบรชและคณะ (Brech and Others)<sup>(63)</sup> ที่ว่า การที่บุคคล จะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นก็เพราะได้รับความมั่นคง ปลอดภัย ค่าจ้างที่ดี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม ตำแหน่งที่คั่นเอง

ปัจจัยของความพึงพอใจในงานที่เฟรนช์ (French)<sup>(64)</sup> กล่าวว่า จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงาน เพื่อจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานนั้นมีหลายประการ คือ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน หรือ ค่าจ้างที่เป็นธรรม หรือเป็นไปตามหลักที่ว่า งานมาก เงินมาก (Equal Pay for Equal Work) การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ต้องมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลดี สภาพการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ ปัจจัยสุดท้ายที่เฟรนช์กล่าวถึงคือ งานนั้นต้องเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer)<sup>(65)</sup> ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงของอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงขององค์การ ความเหมาะสมของอาชีพกับงาน ความอาวุโส การมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกหัดทักษะจากงาน ไม่มีอิทธิพลของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าโดยยึดหลักคุณธรรม ความอาวุโส สามารถก้าวหน้าไปตามโครงสร้างและขนาดขององค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และความสัมพันธ์กับชุมชน มีการวางแผนในการดำเนินงาน

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ นโยบายและการดำเนินการ การบริหารงานมีความยุติธรรมผู้ร่วมงานให้การร่วมมือสนับสนุน องค์การให้ความสนใจผู้ร่วมงาน การฝึกอบรม การประชุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ รักษาสัญญาจริงใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ

4. เงินเดือน (Wages) ได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับภาวะทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ เงินเดือนเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่น่าพอใจ มีความยุติธรรม ได้รับการเลื่อนเงินเดือนสม่ำเสมอ

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) ได้แก่ ฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การวางแผนและมีความตั้งใจ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จและผลงานงานที่ทำมีชื่อเสียงและมีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีงานและโครงการงานชัดเจน ความรับผิดชอบ อำนาจบังคับบัญชา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน น่าสนใจ ปริมาณงานเหมาะสม

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม สุภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักกาลเทศะ การนิเทศงานถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งทางสังคม กระตือรือร้น มีคุณธรรม ชี้แจงนโยบาย และการดำเนินการ

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspect of the Job) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับคณะครู ความสัมพันธ์ของคณะครู การได้รับการยอมรับนับถือ การมีเกียรติได้รับการยกย่อง ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การทำงานใช้ขบวนการ ประชาชนและสังคมทั่วไปให้การยอมรับ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ ข่าวสารมีความเหมาะสมน่าเชื่อถือทันสมัย ชัดเจน รวดเร็ว การจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ สภาพที่ทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ การจัดนันทนาการต่าง ๆ การอำนวยความสะดวกในด้านอาหารการกิน การพยาบาล ที่พักผ่อน สถานที่ตั้งและชุมชน ชั่วโมงการทำงาน

10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefites) ได้แก่ ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ ที่พัก การรักษาพยาบาล วันหยุด

ไกลเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Bronw)<sup>(66)</sup> มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรืออันดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-64 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานช่วงอายุอื่น
4. รายได้
5. คุณภาพของการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของคนงาน

ไวลส์ (Wiles)<sup>(67)</sup> ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน รวม 8 ประการ คือ

1. ความมั่นคง และการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

แจคคอบสัน (Jacobson)<sup>(68)</sup> ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูว่ามีองค์ประกอบดังนี้

1. ทักษะหน้าที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะคติในการบริหารงานของครูใหญ่

จากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้มี ความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานหลายประการ ปัจจัยหรือองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องได้รับการตอบสนองในทางบวก จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Lock)<sup>(69)</sup> ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการวิจัยไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. ด้งาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในด้งาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ และการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนสมาชิกที่ได้รับความยุติธรรม และความทัดเทียมกับรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงานและความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคาร สถานที่ทำงาน

7. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา และการให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และทักษะในด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์ประกอบและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานมีอยู่ 2 แนวคิด แนวคิดแรกเชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเดวิส (Davis)<sup>(31)</sup> ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “ความพึงพอใจในระดับสูงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

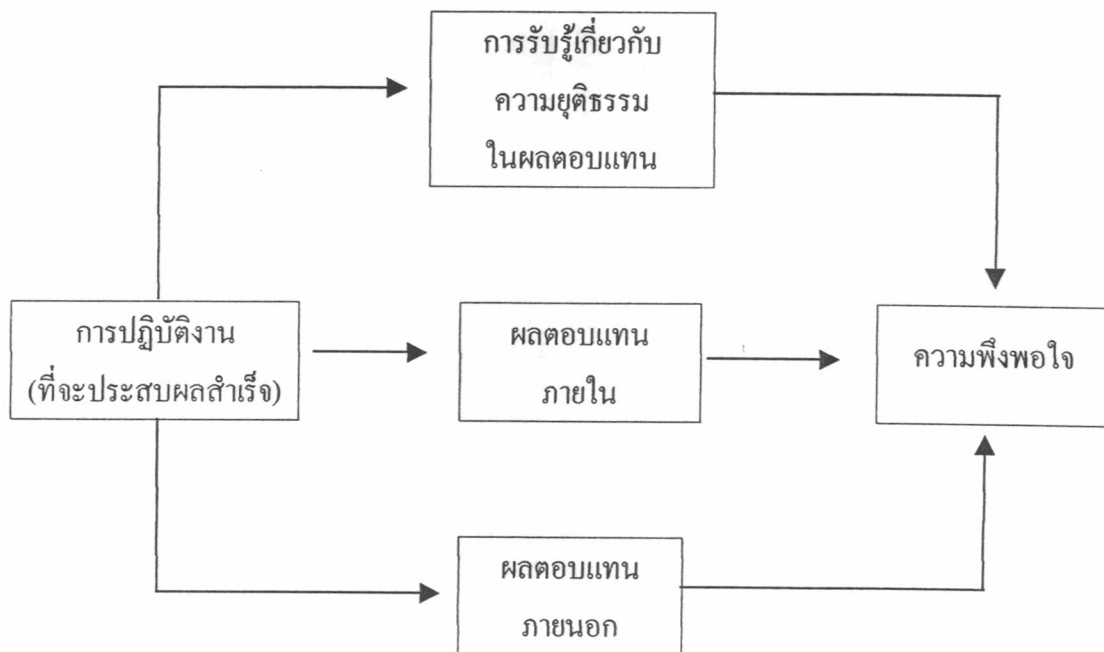
แผนภาพที่ 1 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน



จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

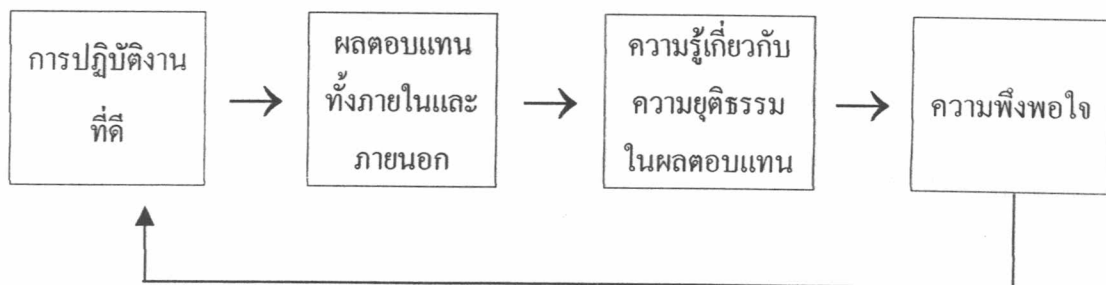
ส่วนอีกแนวคิดเชื่อว่า การปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงโดยมีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลางดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



แผนภาพนี้ เดวิส (Davis) ได้นำไปปรับให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น



จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และผลตอบแทนนั้นถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้ดีกว่าเหมาะสมและยุติธรรม ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดีในโอกาสต่อไป

สำหรับผลตอบแทนนั้นมี 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายในเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากการปฏิบัติงานของตนเอง เช่น ผลสำเร็จในงานที่ทำ ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์การตามผลการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะและความมั่นคง เป็นต้น (Davids, 1981 อ้างถึงใน บุษรา คุปตวินทุ)<sup>(70)</sup>

จากแนวคิดพื้นฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานทั้ง 2 รูปแบบ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก คือ ถ้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูด้วย

### ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ประศักดิ์ นิยากร<sup>(71)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 19 แห่ง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างมา 601 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 550 ฉบับในจำนวนนี้ ใช้ได้ 507 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

จรุง ผาสุวรรณ<sup>(72)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่องการคัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอร์ซเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศและผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก แต่มีข้อแตกต่างกันไปจากของเฮอร์ซเบอร์ก คือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็นตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ



2.3 ครูอาชีพศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำสุด

3. อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

วีระชาติ แก้วไสย<sup>(73)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงรายมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวกับอายุ และวุฒิก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

นิยม ศรีวิเศษ<sup>(74)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตการศึกษา 9 จำนวน 450 คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่มีครูตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำนวน 150 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจระดับปานกลางในปัจจัย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า ครูใหญ่ และครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ
4. ครูในเขตสุขภาพิบาลกับครูนอกเขตสุขภาพิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน
5. พบว่าปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

กมล รักสวน<sup>(75)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยใช้การสอบถามอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 416 คน ได้รับแบบสอบถามทางคืนมา 399 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเมื่อเรียงลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้
  1. ลักษณะผลงาน
  2. ความเจริญก้าวหน้า
  3. ความรับผิดชอบ
  4. ความสำเร็จในการทำงาน
  5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา
  6. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน
  7. การได้รับการยอมรับนับถือ
  8. สภาพการทำงาน
  9. การปฏิบัติงานในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สกต วรรณพงษ์<sup>(76)</sup> ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษายู่ในระดับมากด้าน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนในด้านสภาพการทำงาน ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ครู

ที่อายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ชลิต พูลศิลป์<sup>(77)</sup> ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยกระตุ้น และที่ระดับ .01 ในปัจจัยค้ำจุน

สมนึก มีแสง<sup>(78)</sup> ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 532 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง และครูที่มีอายุราชการ 1-10 ปี ทั้งครูที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงาน

แวณุเชิง มะรอซี<sup>(79)</sup> ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดในเขตการศึกษา 2 ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 503 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

สมใจ จิตวารินทร์<sup>(80)</sup> ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีองค์ประกอบทางโรงเรียนแตกต่างกัน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 624 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจด้านสภาพวิชาชีพครู ระดับมาก และมีความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนประจำที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำ
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในวิชาชีพครูสูงกว่าครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในด้านองค์ประกอบทาง โรงเรียน
3. ความพึงพอใจในวิชาชีพครูตามความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูประถมศึกษาที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษมีความพึงพอใจในวิชาชีพครูสูงกว่า ครูที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในวิชาชีพครูมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดต่ำกว่า 10 ปี
4. ครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 5,500 บาท มีความพึงพอใจในวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่ได้รับเงินเดือน 5,500 บาทขึ้นไป
5. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจ “หลักประกันและความมั่นคงของวิชาชีพครู” ต่ำกว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

บุษรา ปตวินทุ<sup>(70)</sup> ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง 265 คน ซึ่งเป็นครูสายงานการสอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ใน โรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูสายงานการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ ทำ ความมั่นคงในงาน ลักษณะทางสังคมของงาน องค์การและการจัดการการนิเทศงาน การติดต่อ สื่อสารและประ โยชน์เกื้อกูล องค์ประกอบที่ทำให้ครูสายงานการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี รู้สึกพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเงินเดือน

สุทนต์ มุสิกะทัน<sup>(81)</sup> ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากครู โรง

เรียนมัธยมศึกษา ตั้งกัศกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในอันดับสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชายด้านสภาพการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพียงด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จของงาน

ไตรธร เศรษฐธีร (82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 6” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และสภาพการทำงาน องค์กรประกอบที่ทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

ไวล์ (Wiles)<sup>(83)</sup> ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาปริญญาโท ที่กำลังศึกษาวิชาบังคับบัญชาซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความเห็นตรงกัน และคล้ายคลึงกันกับของเซอร์เชเบอร์ค คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

วอลเกอร์และเกสต์ (Walker and Guest)<sup>(84)</sup> ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์ ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าการความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพอใจในงานก็ต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ
2. ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานที่ตั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ตั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้
3. ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ

เมอร์ริล (Merill)<sup>(85)</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจได้แก่นโยบายการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

วิกสตรอม (Wickstrom)<sup>(86)</sup> ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยซัสกาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรกได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Hammer (แฮมเมอร์)<sup>(87)</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษในรัฐ ไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพสมรส แล้วความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษ พอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนชั้นปกติ

ควิตูกัว (Quitugua)<sup>(88)</sup> ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า องค์ประกอบที่กระทบความพึงพอใจในการทำงานของครูคือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานภาพของครู และความช่วยเหลือของรัฐ นอกจากนี้ก็พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน

สวาริงจิม (Swaringim)<sup>(89)</sup> ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนจำนวนเท่า ๆ กัน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู การอำนวยความสะดวก และความกดดันจากชุมชน ส่วนในด้านที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ คือ เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร