

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะ ในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้ค้นคว้า มาดังต่อไปนี้

1. ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน
2. ความสำคัญและบทบาทของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. การเรียนการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน

ครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนมีภาระในการสอนตามตารางสอน และภาระกิจอื่นๆ ตามที่ได้ รับมอบหมาย เช่นเดียวกับครูในโรงเรียนประเภทอื่นๆ เช่น งานสอน งานเตรียมการสอน และงาน อื่นๆ ซึ่งมีข้อมูลที่ค้นคว้ามา ดังนี้

กรมอาชีวศึกษา (2532) ได้ให้เกณฑ์ในหน้าที่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับ อาชีวศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสาขาต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายว่าต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยมีเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้ที่ทำการสอนอย่างเดียว ต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 20 คาบ แต่ไม่เกิน 36 คาบต่อสัปดาห์

2. ผู้ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 16 คาบ แต่ไม่เกิน 30 คาบต่อสัปดาห์

3. ผู้ที่ทำการสอนและทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ตามที่กำหนดต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 14 คาบ แต่ไม่เกิน 28 คาบต่อสัปดาห์

4. ผู้ที่ทำการสอน และทำหน้าที่บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการต่างๆ หากจำเป็นต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ ต้องไม่เกิน 9 คาบต่อสัปดาห์

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ทำการศึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนไว้ คือ ครูที่สอนโรงเรียนเอกชน จะมีชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อคนเฉลี่ย 28.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสอน 13.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. การเตรียมการสอน 5.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. การสนับสนุนการสอน เช่น งานทะเบียน งานวัดผล งานสัมพันธ์ชุมชน 5.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สมเชาว์ เกษประทุม (2543) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อนุมัติเกณฑ์มาตรฐานของครูในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปรับปรุงอัตรากำลังของครูต่อนักเรียนให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของธนาคารเพื่อพัฒนาเอเชียหรือเอดีบี ที่ได้กำหนดสัดส่วนของครูต่อนักเรียน เป็น 1 ต่อ 25 โดยแบ่งเป็นครูออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. การสอนตามตารางสอน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2. การเตรียมการสอนและการตรวจงาน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 3. การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และได้กล่าวในเรื่องการปฏิบัติงานของครูที่ดีในอุดมคติของสังคม ดังนี้

1. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
2. มีจรรยาบรรณครู
3. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
4. ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมปัจจุบัน
5. ศรัทธาในอาชีพครู

6. ทุ่มเทเอาใจใส่สั่งสอนศิษย์
7. อุดหนุน
8. พัฒนาความรู้อยู่เสมอ
9. รับฟังปัญหาของผู้อื่น
10. มีความรู้ทางวิชาการเป็นเลิศ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2528) กล่าวว่าศิลปศึกษาเป็นวิชาที่มีหลักการเกี่ยวกับการให้การศึกษาด้านศิลปะ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศิลปะนิสัยให้แก่ผู้เรียนเหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูศิลปะ คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวคือ การมีความรู้ มีทักษะทางด้านศิลปะมาอย่างดี
2. ภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานที่สอน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องกระทำในโรงเรียน
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
4. สภาพแวดล้อมส่วนตัว
5. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน
6. การปฏิบัติการสอนและผู้เรียน
7. การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม เช่น เข้ารับการอบรม

สัมมนา

เกษร ธิตะจारी (2541) ได้พบว่าการปฏิบัติงานของครูศิลปะที่สำคัญคือ

1. ต้องเฝ้าหาความรู้ทางศิลปะอยู่เสมอ
2. ต้องศึกษาในเรื่องที่จะสอน และสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามเนื้อหาได้
3. ต้องศึกษาหลักสูตรเพื่อได้รู้ขอบข่ายของเนื้อหาที่จะสอน
4. ต้องทำแผนการสอนและบันทึกการสอนทุกครั้งก่อนสอน
5. ต้องมีสื่อการสอนที่ใช้ประกอบการสอนอย่างมีคุณภาพและน่าสนใจ
6. ต้องมีเทคนิคการสอนที่ไม่น่าเบื่อหน่าย

7. ต้องมีการประเมินผลที่ชัดเจน และผู้เรียนยอมรับ

เกษร ธิตะจारी (2542) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานของครูศิลปะในสถานสอนควรจะเน้นให้ผู้เรียนได้รู้จักค้นคว้าและคิดวิเคราะห์ ให้ได้ความรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และจะเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อไปประกอบอาชีพจริงต่อไป การสอนศิลปะศึกษาก็เหมือนกับการสอนวิชาอื่นๆ ไป แต่ศิลปะศึกษาจะมีทั้งเนื้อหาวิชาการและฝึกปฏิบัติ ซึ่งผลงานที่ฝึกปฏิบัติก็จะครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ (พุทธิพิสัย) การใช้ทักษะมือ (ทักษะพิสัย) และด้านจิตใจ (จิตพิสัย) ในการทำงาน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้เรียนว่ามีความถนัดในงานนั้นๆ เพียงใดจะต้องมีความอดทน มีใจรัก มีความริเริ่มสร้างสรรค์

จากรุวรรณ พุฒิบัณฑิต (2537) ได้ศึกษาวิจัยว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนว่ามีความต้องการให้องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานตน มีความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจรวมถึงตระหนักว่าความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

1. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความรับผิดชอบที่มอบหมาย
4. การได้รับความยอมรับนับถือ
5. ความมั่นคงในงาน

สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530) ได้อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาของครูศิลปะศึกษาที่ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในรายงานสัมมนาในระดับชาติ เรื่องหลักสูตรมัธยมศึกษากรมวิชาการ สรุปได้ว่า ด้านคุณภาพและคุณลักษณะของครูศิลปะศึกษาทำให้เกิด เจตคติที่ไม่ดีจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ลักษณะของครูศิลปะมักขัดแย้งกับผู้บริหารมีความคิดไม่ตรงกัน ผู้บริหารมักมองครูศิลปะศึกษาว่า แต่งกายแปลก มาทำงานสายและแต่งตัวตามสบายไม่สอดคล้องกับสังคม ครูศิลปะศึกษาจึงถูกใช้งานเรื่องตกแต่งอาคารเป็นส่วนใหญ่ และได้กล่าวถึงครูศิลปะศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าในด้านบุคลิกภาพนั้น ครูศิลปะศึกษาควรเป็นผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาดี เสียงดังฟังชัด สุขภาพ อนามัยดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีอารมณ์ขัน ชอบความเป็นระเบียบ เข้าใจผู้อื่น มีความประณีต ยุติธรรม ส่วนด้านความสามารถนั้นควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาไหวพริบดี รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าใจในตัวผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความสามารถ

ของผู้เรียนแต่ละคนได้ ในด้านการสอนของครูศิลปะศึกษาคควรเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาวิธีสอน โดยใช้สื่อทัศนูปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ รู้จักกระตุ้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้นักเรียนได้มีโอกาสปฏิบัติงานหาประสบการณ์อย่างอิสระแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์สามารถพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน ได้รับผลสำเร็จจากการทำงานเป็นอย่างดี

เฮอริวิทซ์ (Hurwitz, 1991) กล่าวว่าครูศิลปะมีบทบาทในการเรียนการสอนเป็นอย่างมากทั้งนี้จะต้องไม่คำนึงถึงเนื้อหาวิชาศิลปะเพียงอย่างเดียว ครูต้องคำนึงถึงทัศนคติและความคิดของนักเรียนในการแสดงออก โดยนักเรียนจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ที่ดีต่อการสอนของครูเมื่อสอนดังนี้

1. มีเป้าหมายในการสอนที่ชัดเจน เตรียมการสอนเป็นอย่างดี
2. สามารถสอนในประเด็นที่สอดคล้องกับความเข้าใจของนักเรียน ดังนั้นครูศิลปะ จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และคุณสมบัติหลายอย่าง

จากข้อมูลที่ค้นคว้ามาเกี่ยวกับครูศิลปะในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าครูศิลปะมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับครูอื่นๆ เช่นเดียวกัน ทั้งในงานสอน การเตรียมการสอน และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครูศิลปะจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎระเบียบของทางโรงเรียนและของสำนักงานการศึกษาเอกชนที่กำหนด

ความสำคัญและบทบาทของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ มีผู้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2525) กล่าวในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ว่าโรงเรียนเอกชน หมายถึง สถาบันหรือสถานที่ที่เอกชน คณะบุคคล หรือมูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการให้การศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัด รวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป

จำรัส นองมาก (2538) โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่บุคคลจัดให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรี แก่นักเรียนรวมเกิน 7 คนขึ้นไป

กฤษมณฑ วัฒนารงค์ (2538) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมคนให้สามารถทำงานได้ และพัฒนาผู้ทำงานแล้วให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันมี

ผลต่อสภาพของงานหรือลักษณะของงาน ทำให้เข้าสามารถทำงานได้หรือทำงานต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการศึกษาเอกชน (2535) ได้วางแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ในการดำเนินงานเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติการกิจและขอบข่ายงานที่กำหนดโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษานั้น สำหรับโรงเรียนเอกชนได้นำแนวทางทั้งในประเทศและต่างประเทศมากำหนดเป็นขอบข่ายในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุลักษณะของโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมงาน 6 ด้าน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานกิจการนักเรียน
3. งานบริหารบุคคล
4. งานธุรการและการเงิน
5. งานสัมพันธ์กับชุมชน
6. งานบริหารอาคารสถานที่

โดยในแต่ละด้านนั้น สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนได้จำแนกรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งหมายถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้านครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วยงานที่สำคัญ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาแนวจัดประสบการณ์ หลักสูตรให้เหมาะกับสภาพโรงเรียนและชุมชน
- 1.2 การจัดทำแผนการสอน บันทึกการสอน
- 1.3 การจัดการเรียนการสอน
- 1.4 การผลิตสื่อการเรียน
- 1.5 การสอนซ่อมเสริม
- 1.6 การวัดและประเมินผล

1.7 การนิเทศภายใน

1.8 การจัดการห้องสมุด

2. งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานบริการนักเรียนและกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการนักเรียนให้เกิดความสะดวกสบาย ปลอดภัย และได้ผลเต็มที่ต่อการเพิ่มประสบการณ์ชีวิตโดยตรงแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง อีกทั้งเป็นไปในทิศทางที่สังคมปรารถนาสอดคล้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 การจัดบริการเพื่อเสริมสุขภาพ

2.2 การรักษาความปลอดภัย

2.3 การจัดบริการแนะแนว

2.4 การจัดสวัสดิการช่วยเหลือนักเรียน

2.5 การจัดกิจกรรมนักเรียน

3. งานบริหารบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทำหน้าที่สอนและผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพเหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

3.1 การจัดโครงสร้างการบริหาร

3.2 การจัดบุคลากรตรงความสามารถ

3.3 การพัฒนานักวิชาการ

4. งานบริหารธุรการและการเงิน เป็นกลไกสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนดำเนินงานไปได้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย

4.1 การจัดระบบของเอกสาร

4.2 การจัดพัสดุครุภัณฑ์

4.3 การจัดทำงบประมาณ บัญชีการเงินและการควบคุมตรวจสอบ

5. งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่ช่วยเสริมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้องและสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ เป็นการร่วมมือและสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย

5.1 การช่วยเหลือบริการแก่ชุมชน

5.2 การได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากชุมชน

5.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

5.4 การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

6. งานบริหารอาคารสถานที่ เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมและเกื้อกูลงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการเป็นอย่างดีประกอบด้วย

6.1 การดูแลบริเวณโรงเรียน

6.2 การจัดสภาพห้องเรียน

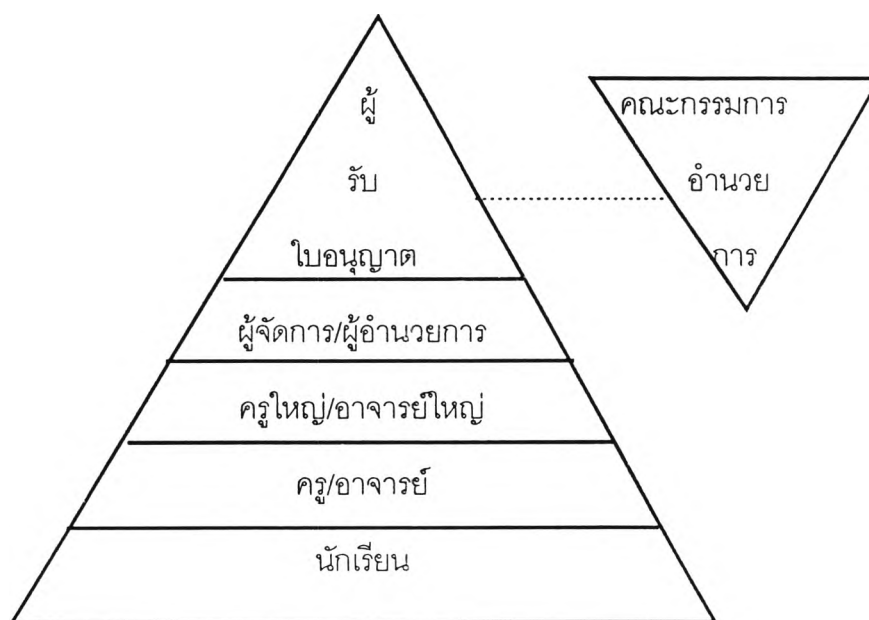
6.3 การจัดอาคารสถานที่

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2526) ได้ให้โครงสร้างระบบบริหารในโรงเรียนเอกชน ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุคสมัยตลอดมาทั้งนี้เพื่อการศึกษาเอกชนมีคุณภาพและมาตรฐานดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงปลอดภัยแห่งชาติ และสามารถให้บริการเป็นจำนวนที่มากขึ้น ระบบบริหารในโรงเรียนเอกชนในระยะแรกๆ ยังไม่มีรูปแบบและโครงสร้างที่ชัดเจน เป็นการดำเนินการที่มีความสำคัญในระดับรอง มีลักษณะงานฝากอยู่กับงานด้านพระศาสนา กล่าวคือในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในข้อสัญญาเกี่ยวกับการศาสนาที่ท่านทูตของพระเจ้ากรุงฝรั่งเศสเซอวาเลียเดอโชมอง กับพระฤทธิ์กำแหงภักดีศรีสุเรนทรเสนา (เจ้าพระยาวิชัยเยนทร์) ในนามของสมเด็จพระนารายณ์มหาราชกระทำไว้ต่อกัน ณ เมืองละโว้ (ลพบุรี) เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2228 โดยกำหนดพาดพิงไปถึงเรื่องการศึกษาว่าให้พวกมิชชันนารีสอนเฉพาะข้อบัญญัติของศาสนาคริสต์เท่านั้น ถ้าจะสอนวิชาอื่นต้องไม่ขัดแย้งกับการดำเนินงานและกฎหมายของบ้านเมือง

ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เริ่มจัดการศึกษาอย่างมีระบบโดยจำลองรูปแบบมาจากประเทศตะวันตกกล่าวคือในปีพ.ศ.2430 ได้

จัดตั้ง กรมศึกษาธิการขึ้นรับผิดชอบด้านการศึกษา และได้ยกฐานะขึ้นเนกระทรวงในปี พ.ศ.2435 เรียกว่า กระทรวงธรรมการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526)

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างระบบบริหารในโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526)



พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ได้บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจในการออกระเบียบ เพื่อกำหนดให้โรงเรียนลักษณะใด ประเภทใด หรือระดับใด ต้องมีคณะกรรมการอำนวยการเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารโรงเรียนได้ ฉะนั้นผู้รับใบอนุญาตซึ่งมีตำแหน่งเป็นประธานของคณะกรรมการอำนวยการ จึงมีโอกาที่จะปรึกษางานต่างๆ ของโรงเรียนกับคณะกรรมการอำนวยการได้ ซึ่งนับว่าเป็นการบริการโรงเรียนโดยองค์คณะบุคคลนั่นเอง

การควบคุมดูแลการศึกษาเอกชน รัฐได้จัดให้มีการควบคุมดูแลการศึกษาเอกชน มาตลอดนับแต่เริ่มอนุญาตให้บาทหลวงฝรั่งเศสจัดตั้งโรงเรียน ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ประสงค์จัดตั้งโรงเรียนเอกชน ต้องขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการก่อน รวมทั้งกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเรียนด้วย ต่อมาในปี พ.ศ.2461 จึงได้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2461 เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ในด้านปริมาณโรงเรียนเอกชนและนักเรียนโรงเรียน

เอกชนและด้านความมั่นคงแห่งชาติ รวมถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน โดยปรับปรุงให้เหมาะกับยุคสมัยและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนี้

1. ผู้บริหารกิจการและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้รับใบอนุญาต (เจ้าของ) ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้บริหารสถาบัน ได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เช่น อายุ คุณวุฒิ ความประพฤติ เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องมีจำนวนครู อาจารย์ที่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนและห้องเรียนด้วย

2. สถานที่และบริเวณที่ตั้งสถานศึกษา ต้องมีเนื้อที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย เช่น ระดับอนุบาลศึกษาต้องไม่น้อยกว่า 150 ตารางวา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องไม่น้อยกว่า 2 ไร่ อาชีวศึกษาสาขาเกษตรกรรมไม่น้อยกว่า 100 ไร่ สาขาช่างอุตสาหกรรมไม่น้อยกว่า 2 ไร่ สาขาธุรกิจอื่นๆ ไม่น้อยกว่า 11/2 ไร่ นอกจากนี้สถานศึกษาแต่ละระดับจะต้อง มีสนาม อาคารเรียน อาคารฝึกงาน จำนวนและขนาดของห้องเรียน ห้องประกอบ อุปกรณ์การเรียนการสอน ตามที่กำหนด

3. อัตราค่าธรรมเนียมการเรียน รัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าบำรุง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

4. มาตรการใช้แรงงานของผู้รับใบอนุญาต บุคลากรทางการศึกษาต้องอยู่ภายใต้กฎหมายการศึกษา ได้แก่ พรบ.โรงเรียนเอกชน และกฎหมายแรงงาน ฉะนั้นจึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ เป็นต้น

5. ความมั่นคงและปลอดภัยแห่งชาติและศีลธรรมอันดี เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาเอกชน ต้องตรวจเยี่ยม แนะนำ ให้สถานศึกษาเอกชนดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันมิให้เป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย รวมทั้งขัดต่อศีลธรรมอันดี และมีขอบด้วยกฎหมาย

6. คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจัดการในการควบคุมดูแลคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น ตรวจเยี่ยม และนิเทศ การจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น

7. จำนวนนักเรียนและสัดส่วนจำนวนนักเรียน รัฐไม่สามารถกำหนดคาดคะเนจำนวนนักเรียนในแต่ละปีได้แน่นอนตรงจากแผนที่คาดคะเนไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2529) กล่าวว่า การเรียนการสอนศิลปะศึกษาจะบรรลุจุดหมายของหลักสูตรหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวแปรการสนับสนุนของระบบบริหารด้วย ถ้าฝ่ายบริหารให้การสนับสนุน

อย่างจริงจังและจริงใจ ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร การจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุ และอุปกรณ์การเรียนการสอน งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูระหว่างประจำการ นอกจากการสนับสนุนด้านงบประมาณแล้ว การช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจ การให้ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา การฝึกอบรมครูศิลปศึกษาให้รู้จักปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีแผนงาน มีโครงการจัดทำงานงบประมาณที่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ ไทยพานิช (2530)กล่าวถึงงานบริหารและบริการหลักสูตรในโรงเรียนแบ่งได้ดังนี้

1. งานเตรียมบุคลากร เป็นการให้ความรู้กับบุคลากร โดยการชี้แจงอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ จุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลตามหลักสูตร
2. การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความสมัครใจของครูแต่ละคน
3. การบริการและบริการวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร และสื่อการสอนทุกชนิดที่จำเป็นเพื่อให้ความสะดวกและช่วยเหลือครูให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง
4. การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ครูและนักเรียน เช่น การบริการห้องสมุด สื่อการเรียน การใช้อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2526) ได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของการศึกษาเอกชนไว้ว่า การศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการศึกษาของไทยตลอดมาตั้งแต่อดีต คือ

1. การศึกษาเอกชนช่วยแบ่งเบาภาระรัฐบาล จากการศึกษานอกโรงเรียน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามโครงการจัดตั้งกองทุนการศึกษาเอกชนแสดงให้เห็นว่าเอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐเป็นเงินจำนวนมาก
2. การศึกษาเอกชนสนองความต้องการของประชาชน สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดบริการพิเศษ เช่น หอพัก หลักสูตรพิเศษ สนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี
3. การศึกษาเอกชนช่วยส่งเสริมเสรีภาพในการเลือกการศึกษา ช่วยผู้ปกครองและนักเรียนให้มีโอกาสในการเลือกสถานศึกษามากขึ้น
4. การศึกษาเอกชนช่วยจัดการผูกขาดตัดตอน สถานศึกษาเอกชนที่ดีมีคุณภาพมาตรฐานสูงสามารถเป็นต้นแบบของสถานศึกษาของรัฐได้ หากมีแต่สถานศึกษาของรัฐเพียง

อย่างเดียวยังจะทำให้ขาดคู่แข่ง การศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวในการจัดการ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเข้ามาดำเนินการตามความต้องการ โดยไม่มีข้อจำกัดเหมือนสถานศึกษาของรัฐ ฉะนั้นสถานศึกษาเอกชนจึงมีโอกาเป็นผู้ริเริ่มในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเป็นอย่างมาก

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536) ได้กล่าวในเรื่องการแบ่งสรรกำลังเงิน การจัดตั้งอำนาจความสะดวก การให้ข่าวสารและการจัด บุคลากร มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนในระหว่างที่เข้ามาเรียน และเป็นผลผลิตที่เมื่อออกจากโรงเรียนแล้วจะสะท้อนประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยได้กล่าวเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องสนองความพึงพอใจบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อดึงดูดและรักษานักบุคลากรที่มีทักษะความสามารถในการอาชีพไว้
2. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้ได้ผลสูงสุด
3. เพื่อกระตุ้นความงามในทักษะและความสามารถของปัจเจกบุคคล
4. เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากบริการของบุคลากรคุ้มค่ากับการลงทุน
5. เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน โดยการสร้างความเสมอภาคและจุดหมายในแผนงานการตอบแทนบุคลากร
6. เพื่อจัดทำแผนงานการตอบแทนภายในองค์กรให้มั่นคง สามารถแข่งขันกับภายนอกได้
7. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กัน ในเรื่องระดับของการตอบแทนกับความสำคัญและความยากลำบากของตำแหน่ง
8. เพื่อให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับประเภทของบุคลากรที่โรงเรียนต้องการ
9. เพื่อสร้างโครงการตอบแทนบุคลากรให้เข้ากับความพอใจทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยาของบุคลากร
10. เพื่อลดความเครียดของบุคลากร
11. เพื่อทำการควบคุมการจ่ายเงินเดือนสูงเกินไป และให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปด้วยความระมัดระวัง
12. เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ผละจากโรงเรียนไป

จากข้อมูลที่กำลังกล่าวมา จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศิลปะ เอกชนที่มีผลต่อการศึกษาในประเทศไทย ว่าโรงเรียนเอกชนมีภารกิจในการสอนตามหลักสูตรที่ รัฐกำหนด รวมถึงเป็นทางเลือกของประชาชนในการส่งบุตรหลานมาเข้าศึกษาต่อขอจัดการ ผูกขาดตัดตอน และที่สำคัญช่วยแบ่งเบาภาระในด้านการศึกษาของรัฐได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งการ ปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน จะมีส่วนในการพัฒนาประเทศชาติ

การเรียนการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษา

การเรียนการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษามีการใช้หลักสูตรที่กำหนดโดยกระทรวง ศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 ดังนี้

1. ด้านปริมาณ ดำเนินการขยายและกระจายโอกาสทางการศึกษา และมีวิชาชีพใน ระดับกลางและระดับสูงให้กว้างขวางทั่วถึงมากขึ้น เน้นช่วยเหลือผู้มีฐานะยากจนเป็นพิเศษ มี การจัดการศึกษายืดหยุ่นและหลากหลาย สร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสามารถสนอง ความต้องการกำลังคนของประเทศได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นทันกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ด้านคุณภาพ เน้นให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพอนามัยดี ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสามารถ ในการใช้ความคิด ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ มีความสามารถทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพในระดับ สากล สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ มีคุณธรรมจริยธรรม จิตใจเป็นประชาธิปไตย ไม่เห็นแก่ตัว รับผิดชอบ เข้าใจความเป็นไปของโลกและปรับเปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมเมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย

นโยบายและมาตรการของกรมอาชีวศึกษาในการจัดการศึกษา

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาและมีอาชีพให้กว้างขวางและเสมอภาคมากขึ้น โดยเฉพาะการขยายโอกาสให้ผู้มีฐานะยากจนในชนบท และสามารถสนองกำลังคนทั้งปัจจุบันและ อนาคต

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ซึ่งขาดแคลนทั้งระดับท้องถิ่นและ ในภาพรวมของประเทศ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบการจัดอาชีวศึกษาของเอกชน

1.2 ให้ผู้ด้อยโอกาสด้านต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งผู้มีฐานะยากจนในชนบท คนพิการ และสตรีมีโอกาสดึกษาและฝึกอาชีพมากขึ้น

1.3 ให้การฝึกอบรมเพื่อยกระดับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ รวมทั้งภาคเกษตรกรรม โดยเน้นวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่

1.4 พัฒนาการจัดการศึกษาวิชาชีพรูปแบบต่างๆ ให้ประหยัดและมีลักษณะยืดหยุ่นหลากหลาย เชื่อมโยงกันมากขึ้น

1.5 วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และผลักดันให้พัฒนาในทิศทางที่พึงประสงค์

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนและชุมชน ให้ความร่วมมือและรับภาระในการจัดการศึกษาและฝึกวิชาชีพ และประสานงานในระดับชาติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

โดยมีมาตรการ ดังนี้

2.1 เชิญชวนภาคเอกชนและชุมชนร่วมจัดทำและพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน บุคลากร การวัดผลประเมินผล รวมทั้งขยายอาชีวศึกษาให้กว้างขวางและมีคุณภาพสูงขึ้น

2.2 สนับสนุนให้เอกชน ชุมชนได้ร่วมมือ และรับภาระรวมถึงร่วมลงทุนในการจัดการศึกษาและฝึกอาชีพด้านต่างๆ รวมทั้งติดตามตรวจสอบมากยิ่งขึ้น

2.3 เร่งติดตามให้มีพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและประสานงานกับภาคเอกชนและสถาบันต่างๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้อง และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เร่งรัดแก้ไขปัญหาการขาดครู อาจารย์ การพัฒนาคุณภาพครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผลิตกำลังคนระดับสูงให้สอดคล้องกับความต้องการ

โดยมีมาตรการ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนอัตรากำลังครูอาจารย์บุคลากรทางการศึกษาไว้ให้ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการ

3.2 บรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามอัตรากำลัง

3.3 เร่งรัดการเสนอพระราชบัญญัติสถาบันอาชีวศึกษา

3.4 ดำเนินการผลิตครูอาจารย์ให้เพียงพอต่อความต้องการ

3.5 สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าศึกษาวิชาชีพครู

3.6 พัฒนาสถาบันผลิตครู และสถาบันฝึกสอนนักศึกษาครูให้มีคุณภาพ

3.7 พัฒนาลัทธิสูตรและกระบวนการผลิตครูให้มีความรู้เชิงวิเคราะห์และมี
คุณธรรม จริยธรรม

3.8 มีการพัฒนาครู อาจารย์อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง

3.9 ส่งเสริมครูให้พัฒนาด้านเอกสารการเตรียมสอน

4. ปรับปรุงหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา

โดยมีมาตรการ

4.1 พัฒนาลัทธิสูตรโดยการใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่ประสงค์

4.2 พัฒนาลัทธิสูตรวิชาชีพใหม่ เพื่อตอบสนองโครงสร้างกำลังคนในปัจจุบัน
และอนาคต

4.3 พัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งการจัดการให้
ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 เร่งรัดประเมินผลการจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้ง
ปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง

5. พัฒนาระบบการเรียนการสอน อาคารสถานที่ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ประกอบ
การเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผลด้านต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

โดยมีมาตรการ ดังนี้

5.1 ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพการสอน

5.2 พัฒนาห้องสมุด และศูนย์วิทยบริการ

5.3 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐานของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวก เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

5.4 กำหนดทดสอบมาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพ

5.5 ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นจริง
อย่างเป็นระบบ

5.6 ให้สถานศึกษามีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.7 พัฒนาดูแลเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์การสอนอย่างต่อเนื่อง

6. สนับสนุนการพัฒนาสุขภาพอนามัย กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7. ส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา
วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

8. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย

9. พัฒนาระบบการบริหารการศึกษา

10. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์

11. เร่งรัดปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

หลักสูตรทางด้านศิลปะของโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย
หลักสูตร ในสาขาต่างๆ ดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี โดยรับนักศึกษาที่จบชั้นมัธยม
ศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาต่อ ในสาขาศิลปหัตถกรรม ได้แก่ กลุ่มวิชาศิลปประยุกต์ และกลุ่มวิชา
จิตรศิลป์

2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี โดยรับนักศึกษาที่จบระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มวิชาออกแบบตกแต่ง ออกแบบผลิตภัณฑ์ ออกแบบ
พาณิชย์ศิลป์ และจิตรกรรม

ดังนั้นการจัดการศึกษาในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา จัดอยู่ในประเภทวิชา
ศิลปหัตถกรรม ในสาขาศิลปหัตถกรรม ซึ่งในแต่ละกลุ่มวิชาจะประกอบด้วยเนื้อหาความรู้ด้าน
ทฤษฎี และปฏิบัติงานเกี่ยวกับทางด้านศิลปะในแขนงต่างๆ

วัตถุประสงค์ของสาขาศิลปหัตถกรรมที่สอนในโรงเรียนศิลปะเอกชน มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2532)

1. ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการฝึกทักษะเพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าหาวิธีสร้างงานอาชีพ สาขาศิลปหัตถกรรม ให้พัฒนาก้าวหน้าสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ให้ความซาบซึ้งในคุณค่าของงานอาชีพสาขาศิลปหัตถกรรม สามารถถ่ายทอดได้ จำหน่ายได้ และบริการได้

3. ให้มีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบในหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี มีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

4. ให้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์งาน สร้างงาน และแก้ไขปัญหาในงานอาชีพศิลปหัตถกรรม และงานอาชีพอื่นๆ ที่สัมพันธ์กัน

5. ให้สามารถจัดการเชิงธุรกิจ อุตสาหกรรม เทคโนโลยี การสร้างสติปัญญา เพื่อการค้นคว้าประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการต่างๆ จากสถานประกอบการที่นำไปประกอบอาชีพได้จริง

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนศิลปะเอกชนที่เปิดสอนในกรุงเทพมหานคร จึงเปิดสอนในสาขาที่กล่าวมา โดยเน้นที่คุณค่าของงานอาชีพ ความรู้ ความรู้ความสามารถในการนำไปประกอบอาชีพและความสามารถในเชิงเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนการสอน

สงัด อุทรานันท์ (2532) ได้กล่าวถึงสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนการสอน คือ

1. ลักษณะของผู้เรียน
2. จุดประสงค์ของการสอน
3. เนื้อหาสาระที่จะสอน
4. การเตรียมความพร้อม
5. ดำเนินการสอน
6. กิจกรรมสร้างเสริมทักษะ

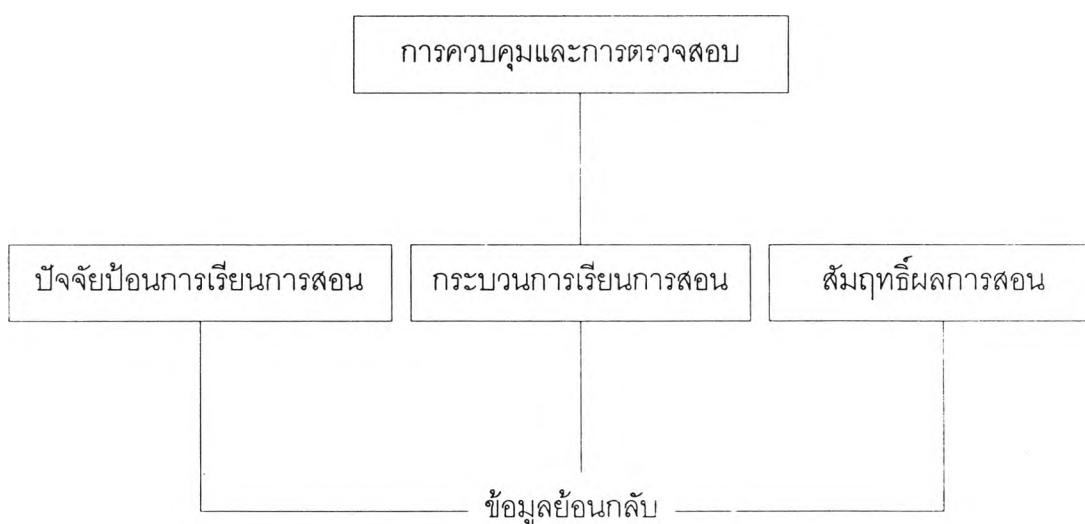
7. กิจกรรมสนับสนุน
8. การควบคุมและการตรวจสอบ
9. สัมฤทธิ์ผลของการสอน
10. การปรับปรุงแก้ไข

วิไล แย้มสาข และวินัย สายหงษ์ (2533) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาวิชาชีพมีรูปแบบ ดังนี้

1. ปัจจัยป้อนการเรียนการสอน
2. กระบวนการเรียนการสอน
3. การควบคุมและการตรวจสอบ
4. สัมฤทธิ์ผลทางการสอน

แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพ



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน ก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหมือนบุคคลทั่วไป โดยต้องการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

พีระพงษ์ กุลพิศาล (2531) ได้กล่าวถึงครูศิลปะศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานการสอนว่า

1. มีความสนใจเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้กิจกรรมทางศิลปะ ปรึกษากับครูอื่นๆ กับเด็กและผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้านศิลปะ
2. สนใจในชุมชนและครูศิลปะในอื่นๆ โดยปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. สอนให้เด็กสร้างสรรค์ ด้วยวิธีและเทคนิคหลายอย่าง เช่น เขียนรูปเครื่องปั้นดินเผา งานถัก งานทอ ภาพพิมพ์ และร้องขอให้ครูประจำชั้นช่วยเมื่อมีโอกาส
4. หากิจกรรมแปลกๆ ให้เด็กทำมากๆ และเป็นประจำ
5. พยายามหลีกเลี่ยง และมีให้เด็กลอกเลียนแบบในทุกๆ กรณี
6. ขวนขวายหาวัสดุเหลือใช้ เพื่อเก็บไว้ให้เด็กปฏิบัติงานแทนการซื้อ
7. จัดกิจกรรมประเภท 3 มิติ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น งานโครงสร้างต่างๆ (จากกระดาษแข็ง ไม้) งานถัก งานทอ และอื่นๆ
8. คอยช่วยเหลือเด็กและครูอื่นๆ และผู้บริหาร
9. วางแผนพัฒนาการสอนร่วมกับครูอื่นๆ และผู้บริหาร
10. ใช้อุปกรณ์การสอน เช่น สไลด์ ภาพยนตร์ เทป และผลงานที่เด่นๆ ทางศิลปะ เพื่อกระตุ้นการแสดงออกของเด็ก
11. พาเด็กออกทัศนศึกษาตามพิพิธภัณฑ์ ที่ทำงานของศิลปิน หรือแหล่งศิลปะอื่นๆ ส่งเสริมให้เด็กแสดงออกอย่างอิสระ โดยใช้กิจกรรมต่างๆ กัน และพาเด็กปฏิบัตินอกชั้น
12. ยกย่องชมเชยเด็กอย่างทั่วถึง เมื่อมีโอกาสและวิจารณ์งานเด็กเป็นประจำ
13. พยายามเพิ่มพูนความสามารถ ทางด้านการแสดงออกของเด็กให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของเขา

อำนาจ เย็นสบาย (2528) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โดยรวบรวมผลการสำรวจจากแบบสอบถามซึ่งถามไปยังบุคลากรผู้สอนศิลปะระดับมัธยมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากรว่า พบว่า

1. ครูศิลปะยังขาดตำราและคู่มือ
2. ขาดอุปกรณ์การสอนในวิชาศิลปะ
3. หลักสูตรศิลปศึกษาไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
4. นโยบายของผู้บริหารไม่ชัดเจน
5. ผู้สอนขาดความพร้อมในการสอน

ฉลอง สุนทรนันท์ (2530) กล่าวว่าศิลปศึกษาเป็นสาขาเฉพาะที่ประกอบไปด้วยเนื้อหา ทฤษฎีและปฏิบัติรวมกันมีลักษณะพิเศษ ที่จำเป็นต้องนำทฤษฎีแห่งความรู้ไปปฏิบัติจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะความคิดสร้างสรรค์ และมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกตามความรู้สึกรักนึกคิดและจินตนาการอย่างกว้างขวาง รวมทั้งให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้สึกรับรองทางสุนทรียภาพ จึงนับได้ว่าเป็นวิชาที่มีคุณค่าประโยชน์ต่อชีวิตและสังคม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อคนมีความต้องการตามธรรมชาติในการดำรงชีวิตและเมื่อมาอยู่ในสภาพการทำงานในองค์กรคนก็มีความต้องการที่ชัดเจน ซึ่งคาดหวังจากองค์กรหลายประการคือ

1. ค่าตอบแทน คนมีความเรียกร้องต้องการค่าตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต ความภูมิใจของตน ดังนั้นการจัดค่าตอบแทนเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทัศนะ และมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจให้คน ทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงาน เป็นการเรียกร้องของคนทำงานเพื่อให้ได้มีชีวิตอยู่อย่างถาวรไม่ต้องห่วงเกรงต่อภัยที่มากระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของตน และครอบครัว
3. ความเป็นเพื่อน เป็นความเรียกร้องต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงาน และในชุมชน

4. การยอมรับผลงาน เป็นความเรียกร้องความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในใจตนเอง ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือและได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล รูปแบบต่างๆ เช่น เงินรางวัล ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

5. งานที่ดี เป็นความต้องการด้านการยอมรับนับถือและพลังใจที่นำไปสู่ความสำเร็จ แนวความคิดการเพิ่มความน่าสนใจในงาน อาจนำไปสู่การผสมผสานความต้องการของคนที่ยากเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและความต้องการขององค์กรที่จะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานงานด้วยดี

6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความเรียกร้องความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการความภาคภูมิใจ เมื่อได้รู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้า ก็จะมีความหวังและความ มั่นคงในจิตใจ

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความเรียกร้องความต้องการที่มาจากความต้องการมั่นคง สำหรับสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งสัญลักษณ์ แสดงสถานะด้วยนั้น เป็นส่วนเสริมความภูมิใจในตำแหน่งการงาน

8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความเรียกร้องความต้องการที่มาจากความมั่นคงและความภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถนำกลุ่มหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สำหรับผู้ตามจะมีความภูมิใจที่มีผู้นำสามารถเป็นธรรม และจะยอมรับผู้นำด้วยศรัทธา

9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความเรียกร้องความต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ และความต้องการความภูมิใจในตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรมคำสั่งของหัวหน้าเป็นสื่อความเป็นทางการในองค์กร จึงควรเป็นลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นการปฏิบัติที่ชัดเจนเข้าใจเป็นกิจลักษณะที่ยอมรับได้ มิฉะนั้นจะเป็นเพียงการสั่งการโดนผู้มีอำนาจที่เพิ่มความหวาดหวั่น และคับข้องใจแก่ลูกน้อง และหากเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กรก็จะนำไปสู่ความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ในขณะที่ยังจำเป็นต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าที่ไม่น่านับถือ

นอกจากนี้แล้ว การตอบสนองความพึงพอใจของครูศิลปะในโรงเรียน จะช่วยให้วัตถุประสงค์ในองค์การบรรลุผล โดยเฉพาะการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ถ้าได้รับการกระตุ้นให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีสวัสดิการและความปลอดภัยในด้านเศรษฐกิจ สิ่งที่ตอบสนองครู จะมีผลต่อคุณภาพของนักเรียน และช่วยส่งเสริมการสรรหาบุคลากร การรักษามูลค่าที่มีอยู่ ซึ่งการตอบสนองความพึงพอใจนั้นเป็นเครื่องมือที่รักษาทักษะความสามารถ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานอุทิศตนให้กับงาน และมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทั้งองค์การและบุคคลด้วย

ปราณี ศรีใส (2534) ได้กล่าวในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนว่า

1. มีรายได้ที่เป็นธรรม
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายต่างๆ และการตัดสินใจ
5. การมีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
6. มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
7. มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และทั่วถึง

ฮาร์เรล (Harrel, 1972) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้พึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายเล่มจะแสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นกับงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่ทำงานด้านฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยกันมีความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็จะไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย และก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่คุณคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวข้องกับการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซาร์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะบางอย่างพบว่า มีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเซาร์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ พบว่า มักเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถเขา

1.7 การศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากงานวิจัยบางแห่ง พบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักขึ้นกับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นชัดเจนคือ คนที่มีอาการของโรคประสาทจะไม่พอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้เกิดโรคดังกล่าว

1.9 ระดับเงินเดือน งานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอต่อการดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่ต้องไปทำงานนอกเวลา และยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญได้แก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ความสนใจไม่อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาชีพที่มีฐานะต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในการทำงาน ความภูมิใจในงานควบคู่ไปด้วยทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากบุคคลเป็นผู้พิจารณาแล้วแต่หน่วยงานจะให้ความสำคัญของฐานะวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำให้คุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นนอนแต่เช้ามีติดรถติดและเหน็ดเหนื่อยต่อการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่นความเป็นอยู่และภาษาไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่มีส่วนสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน หากโครงสร้างงานชัดเจนย่อมสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้พบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และ ดำเนินการอย่างไร การควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่แน่นอนมั่นคง แม้ว่าบุคคลจะสนใจงานน้อยแต่บริษัทที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทของญี่ปุ่น ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือการจ้างตลอดชีวิต จากการศึกษาความต้องการมั่นคงของงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคง พนักงานต้องการทำงานจนถึงวัยเกษียณ และถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในภาวะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่ง ดีกว่า การที่ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่หน่วยงานเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารเห็นว่าได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับพนักงาน บางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน และมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุม สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์ สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งthatจัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน พบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบรวมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง เป็นต้น

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศ มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษาพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานจะขึ้นกับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศงานกับพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานของตนอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานว่าจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถในตัวผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความศรัทธาและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจด้วย

3.12 ความเข้ากันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่า รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานกลับมองว่าความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน ที่ได้จากงานวิจัยและหนังสือต่างๆ ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านงาน ด้านการ

จัดการ ทั้งนี้เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เข้าควรจะได้รับ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการยอมรับนับถือของผู้อื่นด้วย

1.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เจตคติที่เป็นบวกต่องานที่ทำให้ผู้ทำงานไม่รู้สึกเบื่องาน หรือหลีกเลี่ยงจากการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ความพึงพอใจที่ทำให้กระตือรือร้น มุ่งมั่น ที่จะทำงานมีขวัญ กำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ

กิติมา ปรีดีดิลิก (2539) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ ในสิ่งที่เขารู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จได้รับการยกย่อง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Cater V.Good, 1973) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ คือ เจตคติความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การได้รับบำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

เบนจามิน บี โวแมน (Benjamin B.Wolman, 1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าคือ ความรู้สึกเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

เวกซ์เลย์ และยุกส์ (Wexly and Yukl, 1975) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคลากรที่มีต่องานโดยที่งานนั้นมีผลหรือคุณค่าตามที่บุคลากรคาดหวัง ความพึงพอใจอาจเกิดจากผลสืบเนื่องมาจากงานหลายๆ ด้านเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การนิเทศงาน ประเภทของงาน เพื่อนร่วมงาน และนโยบายขององค์กร เป็นต้น

เดวิท (Davis, 1981) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

คอลลเรล (Crolley, 1989) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการที่คนเรามีความรู้สึกต่องานอย่างไร ประกอบด้วยทัศนคติ ความรู้สึก ความชอบไม่ชอบ ซึ่งมีต่องานของตน ยิ่งผู้ปฏิบัติมีความสามารถใช้ความรู้ และความชำนาญพิเศษมากเท่าใด ก็ยิ่งมีความพึงพอใจมากขึ้นเท่านั้น

ไบเออร์ (Byars, 1991) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือท่าทีโดยทั่วไปของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ทั้งนี้ระบบการให้ผลตอบแทนขององค์กรมีความสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ครานนี่ (Cranny, 1992) ให้นิยามความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin, 1992) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ผลรวมของความพึงพอใจหรือความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ

เชอร์มาฮอร์น (Shermerhorn, 1993) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดี ไม่ดี ของตน ซึ่งให้ความหมายเน้นความพอใจทั่วไป (The Overall Job Satisfaction)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของความรู้สึกของแต่ละบุคคล และจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ประเภทของงาน และอื่นๆ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

มีผู้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

1. ความต้องการทางกายภาพเพื่อการดำรงชีวิต เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วก็ยากที่คนเราจะดำรงชีวิตได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ต้องดิ้นรนไฝหามาสนองความต้องการ และมาสโลว์กล่าวว่าถ้าบุคคลใดอยู่ในสภาพการขาดอาหารบุคคลนั้นก็จะ มีพฤติกรรมต้องการเรื่องอาหารมากเมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองก็จะมี ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

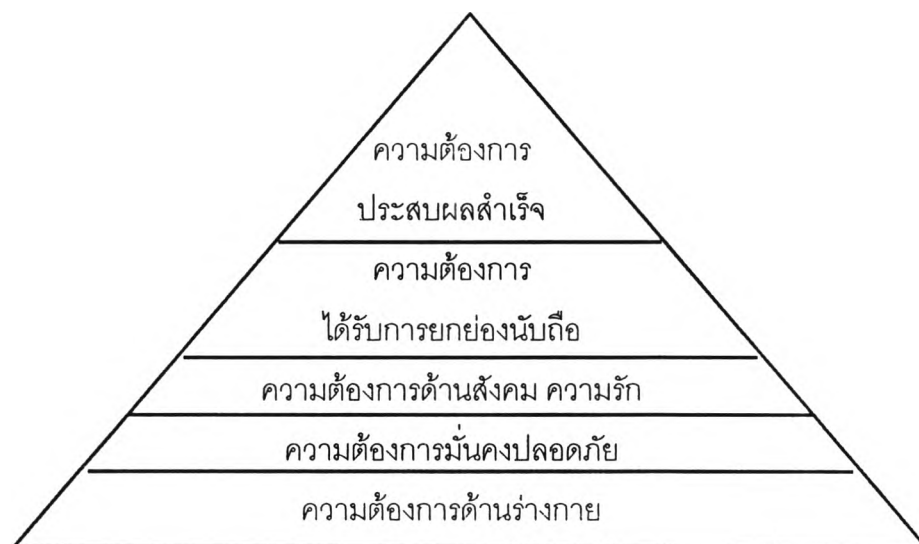
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้วก็จะ ต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปคือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย หากพิจารณาใน สถานการณ์ของการทำงานแล้ว ก็หมายความว่ามีความต้องการงานที่ทำเป็นหลักแหล่ง ไม่ถูกย้าย หรือออกจากงาน มีหลักประกันในการทำงาน รายได้พอแก่การเลี้ยงชีพ มีอาหารบ้านพักอาศัย และปลอดภัย ในทรัพย์สิน

3. ความต้องการความรักหรือการยอมรับจากผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมดังนั้นจึงต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่คณะหรือเป็นสมาชิกในกลุ่ม ต้องการความรัก ความเห็นใจ จากเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ

4. ความต้องการให้คนยกย่องนับถือ เมื่อได้รับการตอบสนองถึงขั้นที่ 3 แล้ว ก็ต้องการ การยกย่องจากผู้อื่นและจากตนเอง ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองเรื่องความรู้ ความสามารถ ต้องการมีฐานะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และมีชื่อเสียง เกียรติยศในสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการ คืออยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการสูงสุด โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการเป็นนักดนตรีระดับโลก

แผนภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)



ทฤษฎีของ Herzberg ที่นำแนวคิดเรื่องทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มาศึกษาวิจัย โดยพยายามหาคำตอบว่าคนทั่วๆ ไปมีความต้องการอะไร ในงานที่เขาทำ และรับผิดชอบ โดยต้องการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กรจะมีผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ ได้วิจัยใช้สัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน จากธุรกิจและอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในรัฐเพนซิลวาเนีย และพิจารณาเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับการวิจัย คือ วิเคราะห์คำถามที่ให้ผู้ตอบคิดถึงเวลาที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับงานที่ทำ โดยระบุงค์ประกอบ หรือสาเหตุที่ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจ เรื่องที่ไม่พออนนั้นมักเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม เช่น นโยบายขององค์กร การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน โดยเรียกว่าปัจจัยอำนาจ รักษา ส่วนเรื่องที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมักเกิดจากตัวงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยเรียกว่าปัจจัยจูงใจ

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) สรุปความ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ

1. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น มีดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company policy and amination) หมายถึง การจัดการและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อด้วยท่าทาง หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลในที่ทำงาน

1.5 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal) หมายถึง ความรู้สึกดี หรือไม่ดีอันเป็นผลจากการรับงาน เช่น การถูกย้ายไปตำแหน่งใหม่ที่ไกลครอบครัว

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

1.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปรกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

1.9 เทคนิคของผู้นิเทศก์ (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถ หรือ ความยุติธรรมของผู้นิเทศก์ ในการดำเนินงานและบริหารงาน

2. ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานทำให้การปฏิบัติงานประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1 สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work it self) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตัวคนเดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการรับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจเต็มที่ไม่ควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

มิลตัน (Miltion, 1981) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน (Promotion) หมายถึงโอกาสในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง

4. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำนาญ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุด ฯลฯ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย

7. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศก์

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแล ลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

คูเปอร์ (Cooper, 1985) ได้กล่าวเกี่ยวกับความต้องการ ที่เป็นสิ่งจูงใจที่ให้นมนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 7 ข้อ คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ และสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

วรูม (Vroom, 1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง โดยมีแนวคิดที่เราสามารถให้บุคคลให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเห็นว่าการกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจูงใจให้คนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะถูกกำหนดโดยที่บุคคลเหล่านั้นจะพิจารณาถึงคุณค่าของผลลัพธ์ของความพยายามของเขา คุณด้วยความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถที่จะทำงานนั้นให้บรรลุได้มากน้อยเพียงใด คือชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญว่าการจูงใจเป็นผลที่เกิดจากคุณค่าผลของการกระทำ และการคาดหวังที่สามารถกระทำได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า มีแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆ ที่เป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาอยู่หลายทฤษฎี ซึ่งสามารถนำมาสร้างเครื่องมือในการศึกษาในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ในเรื่องปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ได้แก่ ปัจจัยที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอยู่แตกต่างกันจึงเห็นได้ว่าการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ในความเป็นจริงเราจะพบว่าการทำงานหรือทำกิจกรรมในสิ่งที่ตนพอใจ มักจะยินดีและทุ่มเทความพยายามให้กับงานหรือกิจกรรมนั้นๆ มากกว่าการทำงานที่ตนไม่พอใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่า การจูงใจกับการปฏิบัติงานไว้ว่า การจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้การจูงใจก็คือเทคนิคในการทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นเมื่อจูงใจบุคคลจนเกิดความพึงพอใจ ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ การตอบสนองความต้องการสูงแรงจูงใจสูง ในกรณีใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและสังคมอย่างเพียงพอ คือ พอใจค่าจ้าง และเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนความต้องการให้เป็นที่ยกย่องของสังคมได้รับการตอบสนอง โดยองค์การหรือหน่วยงานยอมรับความสำคัญ เขามีความรู้สึกว่าตัวเองมีประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้ปฏิบัติงานดีขึ้น เมื่อจุดประสงค์ส่วนตัวค่อยตามจุดประสงค์ขององค์การ พลังที่ใช้อยู่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ภิญโญ สาร (2530) ได้กล่าวว่าบุคคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงซึ่งเป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง และอื่นๆ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวกครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกัน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากในทุกๆ ด้าน

5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของโรงเรียน

ปรากฏดี ดุลยจินดา (2530) กล่าวถึงผลที่องค์กรได้รับจากความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. อัตราการเข้าออกงานความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์กันในทางลบ ยิ่งคนทำงานพอใจในงานมากเท่าใด อัตราการเข้าออกก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น

2. การขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและความพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีความพอใจมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง

3. สุขภาพของคนทำงาน การไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งทำให้สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง ในลำดับถัดมาความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และโรคกระเพาะอาหาร ความเครียดกังวลเหล่านี้ เรียกว่าความกดดันของสังคมในองค์การ เกิดจากสาเหตุต่างๆ เช่น

3.1 ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง

3.2 การรับผิดชอบงานมากเกินไปจะทำให้เสร็จภายในเวลาดำหนด

3.3 การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.4 ความรับผิดชอบที่เกินขีดความสามารถ

3.5 ความไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่มีผลต่องานในความรับผิดชอบ

จากผลทั้ง 3 ประการ ทำให้พฤติกรรมถดถอยของการปฏิบัติงาน เมื่อมีทัศนคติไม่ดีต่องานหรือไม่มีความพอใจในงาน พฤติกรรมนี้มีผลต่อองค์การ การขาดงาน การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดการล่าช้า และทำให้องค์การต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การเข้าออกก็ทำให้งานหยุดชะงัก ทำให้องค์การต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ในการคัดเลือกและอบรมคนงานใหม่ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อย

นอกจากพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจยังอาจก่อพฤติกรรมก้าวร้าวได้ พฤติกรรมนี้อาจแสดงออกในรูปการจงใจทำผิด การเปิดเผยความลับขององค์การต่อหน่วยงานอื่น และกิจกรรมสหภาพแรงงาน เช่น การนัดหยุดงานแบบไม่บอกล่วงหน้า และอาจจะเชื่อมโยงไปยังคนอื่นๆ ที่ใกล้ชิดด้วย เช่น เพื่อนร่วมงานหรือครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่การทะเลาะกันได้ รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้หากอัตราจ้างไม่เป็นที่เพียงพอแล้วก็อาจเกิดการลักขโมยได้

วีรนาถ มานะกิจ (2530) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความพึงพอใจในระดับสูง จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานของเขาแล้ว ผลผลิตและกำไรจะสูงกว่า
3. ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งทำนายอัตราหมุนของการออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานออกจากองค์การเพราะไม่พอใจมากขึ้น และความคาดหวังไม่สามารถบรรลุได้ด้วยงาน
4. การขาดความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่สัมพันธ์กับอัตราหมุนของการออกจากงาน
5. อัตราหมุนของการออกจากงานจะสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่พอใจในงาน
6. งานที่ทำซ้ำและรู้ว่าขาดความเป็นตัวของตัวเอง และความรับผิดชอบย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราหมุนของการออกจากงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความพึงพอใจในงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีความรู้สึกในทางบวกต่องานสามารถก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงกว่า และงานมีคุณภาพดีกว่า
2. การลาออกจากงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะลาออกจากงาน มีผลทำให้การทำงานต้องหยุดกลางคัน

3. การขาดงานบ่อยๆ ความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงานสูง พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักหาเรื่องลาบ่อยๆ ทั้งที่ไม่เจ็บป่วยหรือติดธุระ การขาดงานมีผล เช่นเดียวกับการลาออกจากงาน เพราะทำให้การทำงานต้องหยุดชะงัก หรือต้องให้คนอื่นทำแทน

เฮอริเกิล (Hellriegel, 1989) ได้เสนอวิธีการไม่เสมอภาคในการปฏิบัติงานไว้ 6 วิธี คือ

1. การเปลี่ยนแปลงปริมาณของสิ่งนำเข้าโดยการเพิ่ม หรือลดปริมาณ เช่น หากผู้ปฏิบัติคนใดได้ค่าจ้างสูง อาจทำงานมากขึ้นหรือเพิ่มผลผลิตมากขึ้น แต่ถ้าได้ค่าจ้างต่ำบุคคลนั้นอาจจะลดสิ่ง นำเข้า คือลดการทำงานให้น้อยลง

2. การเปลี่ยนแปลงปริมาณผลที่ได้ตอบแทน โดยเพิ่มปริมาณผลที่ได้ตอบแทน หากอัตราส่วนของผลที่ได้กับสิ่งนำเข้าของผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานคนอื่น โดยนัยกลับเมื่อลดปริมาณผลที่ได้จะลดความรู้สึกไม่เสมอภาคได้ หากอัตราส่วนดังกล่าวของบุคคลอื่นสูงกว่า

3. การเบี่ยงเบนสิ่งนำเข้าและผลที่ได้ของตนเองเป็นอย่างอื่น โดยการใช้สิ่งอื่นมาเปรียบเทียบแทน เช่น การเปรียบเทียบงานที่หนักกว่าเป็นงานเล็กๆ เท่านั้น หรือพยายามให้ความสำคัญแก่งานหนักมากขึ้น

4. การลาออกจากงาน การโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ในองค์การเป็นวิธีการทั่วไปที่ผู้ทำงานใช้เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เสมอภาค

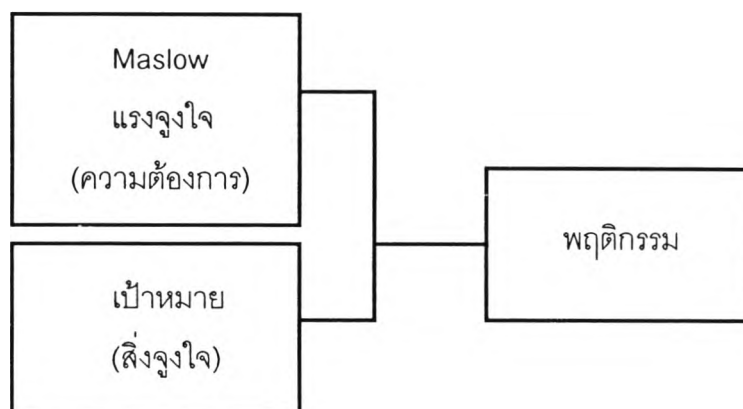
5. การเปลี่ยนแปลงสิ่งนำเข้า หรือผลที่ได้ตอบแทนของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ หรืออาจทำให้บุคคลที่ใช้เปรียบเทียบยอมรับ หรือให้ความสำคัญสูงต่อผลที่ได้ หรือลดความสำคัญของสิ่ง นำเข้า

6. บุคคลอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนใช้เปรียบเทียบได้โดยอาจเลือกบุคคล หรือสิ่งเปรียบเทียบอื่นแทน

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์พึงพอใจของ Maslow และ Herzberg

สมยศ นาวิการ (2538) กล่าวว่า แนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีสาระในการชี้ให้เห็นถึงความต้องการหรือแรงจูงใจของบุคคลได้ ในขณะที่แนวคิดของ Herzberg จะช่วยให้เราเข้าถึงเป้าหมาย และสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการได้มากขึ้นดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์แรงจูงใจของ Maslow และ Herzberg

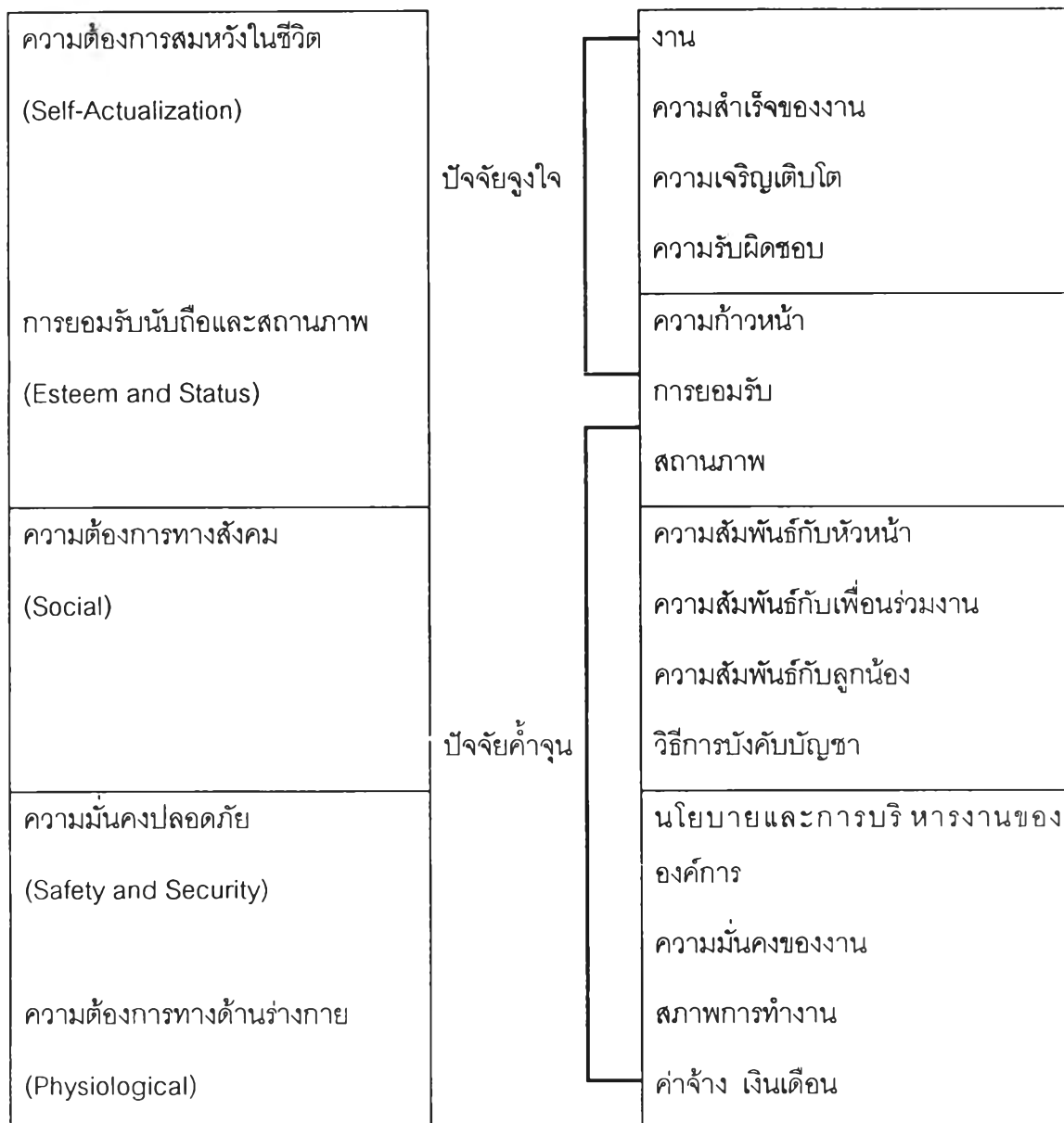


ที่มา : สมยศ นาวิการ (2538)

ดังนั้น ภายในสถานการณ์ของการจูงใจ ถ้าหากรู้ว่าความต้องการอะไร (Maslow) ของบุคคลที่เราต้องการมีอิทธิพลสูง เราสามารถพิจารณาตั้งเป้าหมาย (Herzberg) ที่ใช้ในการจูงใจบุคคลได้ ในขณะเดียวกันถ้าหากรู้ว่าเป้าหมายอะไร ที่บุคคลต้องการตอบสนอง เราสามารถคาดคะเนความต้องการที่สูงของพวกเขาได้ สิ่งเหล่านี้เป็นไปได้เพราะว่าเราเคยพบว่าเงินและค่าตอบแทนต่างๆ ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงได้ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการบังคับบัญชาเป็นตัวอย่าง ของปัจจัยค้ำจุนที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น งานที่ท้าทายความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิตได้

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1986) กล่าวว่าเมื่อเราย้อนกลับไปพิจารณาถึงการจัดลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ก็จะได้เห็นได้ว่าปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg จะสนองความต้องการในลำดับต้นของ Maslow ซึ่งเป็นความต้องการด้านร่างกาย เป็นส่วนใหญ่ ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นสนองความต้องการลำดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ดังแสดงในแผนภาพ

แผนภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg



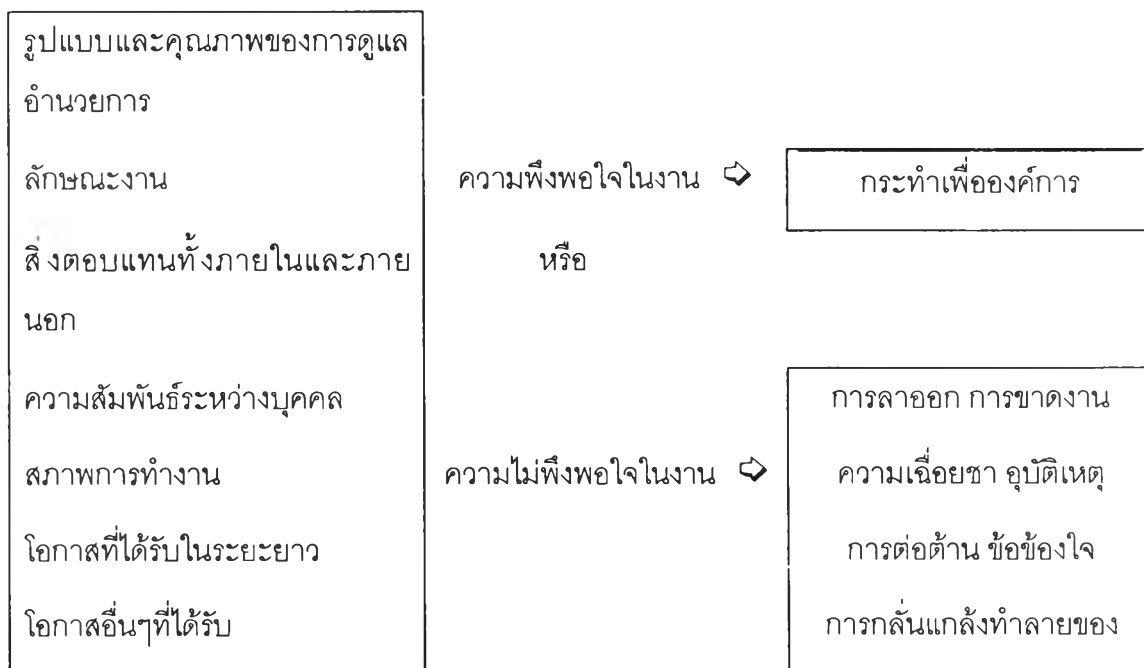
ที่มา : เดวิท และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985)

จากการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ดังที่กล่าวมาสรุปได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากค่าจ้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับยกย่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความรับผิดชอบในขอบเขตและบทบาทหน้าที่ชัดเจน เป็นผลให้บุคคลตั้งใจและทุ่มเทการปฏิบัติงาน ทำให้เพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะเกิดได้ผู้บริหารต้องมีวิธีการจูงใจ และให้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนด้วย

2. ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการเข้าออกงาน การขาดงาน สุขภาพของคนทำงาน พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามปกติต้องหยุดชะงัก หรือล่าช้าลง ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน เหตุการณ์ดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น

แผนภาพที่ 6 แสดงสิ่งกำหนดและผลความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ



ที่มา : บาเยอร์ และ รุย์ (Byars and Rue, 1991)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

วาสนา เจริญวิเชียรฉาย (2530) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งจูงใจของนักศึกษาในการเลือกเรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบสิ่งจูงใจของนักศึกษาหญิงและนักศึกษาชาย ในการเลือกเรียนวิชาศิลปหัตถกรรม กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาศิลปหัตถกรรม ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี และวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม รวม 200 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า ที ผลการวิจัยพบว่า สิ่งจูงใจของนักศึกษาในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกเรียนในระดับมาก คือ ด้านความรัก ความสนใจและความถนัดในสาขาศิลปหัตถกรรม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งจูงใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความคิดเห็นส่วนตัว และสิ่งจูงใจในระดับน้อย คือ ด้านความจำเป็นบางประการ และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และผลการเปรียบเทียบสิ่งจูงใจปรากฏว่ามีผลต่อนักศึกษาหญิงและชายไม่แตกต่างกัน

สมาน สรรพศรี (2532) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูศิลปศึกษา จำนวน 120 คน จาก โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 120 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วน ประเมินค่า ได้รับคืนจำนวนร้อยละ 96.00 นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปัจจัยที่ทำให้ครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากมี 9 ปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อยคือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ภาวณา ไชยสมบูรณ์ (2533) ได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้ประกอบการและผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาออกแบบพาณิชย์ศิลป์ แผนกวิชาศิลปประยุกต์ ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรคือ ผู้ประกอบการ จำนวน 78 คน ครูจำนวน 19 คน โดยศึกษาความคาดหวัง 7 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ความคิด ลักษณะนิสัย มนุษย์สัมพันธ์ อารมณ์ คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ทางวิชาชีพและทักษะ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการและครูคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเฉพาะคุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะนิสัย มนุษย์สัมพันธ์และอารมณ์ ครูมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ประกอบการ ส่วนคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูผู้สอนมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ประกอบการทุกกรณี

อำไพ อินทรประเสริฐ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการครู โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ เฮอริชเบอร์ก เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 บัณฑิต พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการครูอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับ 1, 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย เป็นอันดับ 11 12 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ

กาญจนา พงษ์หา (2534) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา และเปรียบเทียบระหว่างครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดและโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยส่ง ไปตามโรงเรียนมัธยมศึกษา 65 โรงเรียน จำนวน 195 ฉบับ ได้รับกลับจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 85.00 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาทั้งสองกลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย องค์กรประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมากมี 7 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน องค์กรประกอบที่พึงพอใจน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครู

ศิลปศึกษาในโรงเรียน มัธยมประจำจังหวัด และโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สถาณภาพทางสังคม ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุรชาติ กิมมณี (2534) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน กลุ่มตัวอย่างมี 220 คน พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนมีระดับต่ำ ร้อยละ 33.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.7 และสูงร้อยละ 32.7 โดยให้ข้อเสนอแนะว่า ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพต่ำ ร้อยละ 50 และสูงร้อยละ 21.8 แสดงว่าระบบกลไกต่างๆ ที่สร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ย่อมต้องแสวงหาหน่วยงานใหม่ที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ ผลกระทบที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้คือการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องย่อมเป็นไปได้ โดยเฉพาะครูที่จบในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานซึ่งขาดแคลนมากในโรงเรียนเอกชน เช่น คอมพิวเตอร์ บัญชี เป็นต้น

ลัดดา แพรภทรพิศุทธิ์ (2535) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจและเปรียบเทียบด้านเพศระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของงาน สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test F-test ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างที่ระดับ .01 เจ้าหน้าที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างประเภทมีความพึงพอใจแต่ละด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นลักษณะงานแตกต่างที่ระดับ .01

ดวงแข นรงค์ิยา (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จากกลุ่มตัวอย่าง 282 คน ครอบคลุมเนื้อหา 6 องค์ประกอบ ได้แก่ งานที่ทำอยู่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานทั่วไป โดยเปรียบเทียบกับตัวแปร เพศ การพัฒนาความรู้ในวิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป 2. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

และการนิเทศงาน 3. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากรูวรรณ พุชฌิมบัณฑิต (2537) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 97 โรงเรียนรวม 4,833 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Yamane ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 4 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,098 คน ผลการวิจัยมีดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมตามลำดับ คือด้าน นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาสามัญคือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพคือ นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สนับสนุนการสอนคือ ลักษณะงาน การได้รับความยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน

กฤตศักดิ์ เรือนนาค (2537) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูศิลปะเกี่ยวกับการสอนวิชาศิลปะศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ประชากรเป็นครูผู้สอนศิลปะที่ปฏิบัติงานสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จำนวน 7 จังหวัด รวม 287 คน ผลการวิจัยมีดังนี้ ครูศิลปะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรศิลปะศึกษาระดับน้อย ครูศิลปะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาศิลปะศึกษาระดับน้อย ครูศิลปะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนศิลปะศึกษาระดับน้อย ครูศิลปะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนศิลปะศึกษาระดับน้อย ครูศิลปะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล การสอนศิลปะศึกษาระดับน้อย

ก้านทิพย์ ชาติวงศ์ (2537) ได้ศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทศิลปะศึกษาและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาด้านสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจสังคม เพื่อสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน วัตถุประสงค์การวิจัยครูโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประเภทศิลปศึกษา มีความต้องการด้านเศรษฐกิจสังคมสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทศิลปศึกษา จำนวน 84 คน และอาชีวศึกษาจำนวน 158 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t - test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทศิลปศึกษา มีความต้องการด้านเศรษฐกิจสังคม สวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างจากครูอาชีวศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศ อายุ เวลาทำงานต่างก็มีความต้องการด้านสวัสดิการต่างกัน

กิริติ ต้นเสถียร (2538) ได้ศึกษาองค์ประกอบและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย วุฒิ การศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความรู้เทคโนโลยีการศึกษา มาก่อน ปฏิบัติงานช่วง 1-2 ปี เวลาปฏิบัติงานช่วงเวลา 8.00-16.30 ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ การเบิกค่าล่วงเวลาทำได้สะดวกแต่ไม่มีเงินสำรองจ่าย เพื่อซื้อ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนล่าช้าปริมาณงานมาก เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจ ในการทำงานระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงคือ เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.81 และพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.78

สุพรรณิ รอดบุญธรรม. (2538) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตามทฤษฎีจูงใจของแมคเคลแลนด์ เพื่อเปรียบเทียบด้านสถานภาพ เวลา ในการเดินทาง และเสนอปัจจัยจูงใจเพื่อพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 19 คน ครู-อาจารย์ 92 คน เจ้าหน้าที่ 36 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมแต่ละสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และการใช้เวลาเดินทาง ไม่เกิน 1 ชม., 1-2 ชม. มากกว่า 2 ชม. มีความพึงพอใจแตกต่างกัน และความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสามกลุ่ม พบว่า แตกต่างกันที่ ระดับ .01 เปรียบเทียบการเดินทางในแต่ละวันไม่เกิน 1 ชม., 1-2 ชม.มากกว่า 2 ชม.มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

พรพิมล โกลิภาพ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของ อาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ และเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สาขาที่สอน สถานภาพ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์สอนเสริมจำนวน 300 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ f-test ผลการวิจัย 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจระดับมากทั้ง 3 ด้าน 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับ .01 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่สอนวิชาต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีสถานภาพการสอนเสริมต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันที่ระดับ .01 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนักวิชาการ จำนวน 992 ฉบับ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 844 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.08 วิเคราะห์สถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัว ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ การนิเทศงาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ปัญญา ศรีนารถ (2540) ได้วิจัยเรื่องความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความท้อแท้ตามสถานภาพส่วนตัว จัดลำดับและหาความสัมพันธ์ด้านต่างๆ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก แบบวัดของ แมสลาซ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test t-test ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความท้อแท้ด้าน

อารมณ์และความรู้สึก ในระดับปานกลาง ด้านความด้อยสัมพันธ์ต่อบุคคลในระดับต่ำ ครูช่างอายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี มีความท้อแท้ทางอารมณ์มากกว่าที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ครูที่สมรสแล้ว มีความท้อแท้ทางอารมณ์มากกว่าครูโสด สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ 3 อันดับ คือ เงินเดือน ไม่ได้ตามวุฒิ ไม่สมดุลงบกับภาระหน้าที่ ไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ และกำหนดนโยบายที่สำคัญ และสถานภาพส่วนตัวไม่สัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านต่างๆ

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนมัธยม จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร 97 คน ครูในโรงเรียน 679 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมมี 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้ 1. ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันด้านประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันด้านอายุ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งโรงเรียน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจ ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้อำนาจ ความศรัทธาของครู และชีวิตสังคมของครูสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 37.65 ซึ่งดีกว่าการทำนายของภาวะผู้นำของผู้บริหารและชีวิตสังคมของครูที่ทำนายได้เพียงร้อยละ 8.57 และร้อยละ 1.89 ขณะที่การใช้อำนาจของผู้บริหาร และความศรัทธาของครูสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครู ได้ดีกว่าตัวแปรต้นทุกตัวรวมกัน คือทำนายได้ร้อยละ 43.88 และร้อยละ 53.73 5. ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ดีที่สุดคือ ความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียน ความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู อำนาจการให้รางวัล และระดับเงินเดือน

สุระ หีบโอสถ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร โครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร 68 คน พนักงานช่างเทคนิค 355 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่าสถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ พบว่า ผู้บริหารและช่างเทคนิคมีความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุก ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะงานแตกต่างกันที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น คือ ค่าตอบแทน

เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทัศน์ ตุงค์เรือง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 จำนวน 458 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.07 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2540 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ครูมีความ พึงพอใจระดับมาก 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกตามสถานภาพการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3. ครูมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน คือ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อย ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

อัลมาบูล (Almahboob, 1987) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง An investigation of the Degree of Job Satisfaction Amongst University Faculty in Saudi Arabian Universities วิจัยเรื่องระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในซาอุดีอาระเบีย วัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์และทดสอบปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในซาอุดีอาระเบีย และแสดงทัศนคติของอาจารย์ต่อปัจจัยอันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ ทั้งนี้ใช้ทฤษฎีเฮอริเบิร์กเป็นกรอบในการวิจัย ปรากฏว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบ ส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดในขณะที่ปัจจัยระหว่างเพื่อนร่วมงานและการบริหารทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์รวมชาติ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์วิทยาศาสตร์รวมชาติมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในงานมากกว่า และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากกว่า และไม่พึงพอใจด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาอื่นๆ ศาสตราจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหารงานและการนิเทศ

เคสเลอร์ (Kessler, 1988) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Personality Characteristics of College art Instructors in Seven Midwestern States วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขอบเขตและเปรียบเทียบลักษณะอาจารย์ผู้สอนศิลปะในวิทยาลัย ประชากรคือ อาจารย์ศิลปะในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยวิชิตา สหรัฐอเมริกา คืออาจารย์ศิลปะในวิทยาลัย 107 คน โดยตอบแบบสอบถามคุณลักษณะหน้าที่อาจารย์ 16 แบบ แล้วเปรียบเทียบกับอาจารย์ มหาวิทยาลัย 7 รัฐ เป็นชาย 54 คน หญิง 44 คน โดยเปรียบเทียบการสอนในสตูดิโอ ประวัติศาสตร์ศิลปะ ศิลปศึกษา การออกแบบผลิตภัณฑ์ พบว่า อาจารย์ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เรียงลำดับคือ ความกล้าแสดง

ความคิดเห็น ความมั่นใจ ความยุติธรรม กล้าเสี่ยง เมตตาการุณ อ่อนไหว การริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การศึกษาบุคลิกลักษณะ 16 อย่าง โดยไม่มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน

ลิสโทว์ (Ristow, 1988) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A Need Assessment of Icano's Industrial Art Teachers วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านการสอนของครูอุตสาหกรรมศิลป์ ในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ประชากรคือ ครูอุตสาหกรรมศิลป์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จากแบบการประเมินของ มอร์ (More) ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีความเห็นในช่วง 10 ปี หลักสูตรอุตสาหกรรมศิลป์ระดับมัธยม มุ่งเน้นงานไม้ โลหะ เขียนแบบ ภายหลังมีการปรับปรุงโดยนำเทคโนโลยีมาใช้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้อาจารย์ต้องการให้พัฒนาหลักสูตรการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับระบบอุตสาหกรรมและนำคอมพิวเตอร์มาใช้ มีการประยุกต์วัสดุอื่นๆ มาใช้ ในการเรียนการสอนและปรับปรุงรูปแบบห้องปฏิบัติการ

วอสแนกส์ (Wozniak, 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Predictors of Outstanding Teachers of The Arts วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สอน ศิลปะดนตรี ทัศนศิลป์ เต้นรำ ภาพยนตร์จาก 5 เมือง ในรัฐวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร นักเรียน ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของครู บุคลิกภาพ การฝึกอบรม ความสามารถในการสอน คุณลักษณะพิเศษโดยจำแนกคุณลักษณะที่ดีส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีและโท เกเรตเฉลี่ยระหว่าง 3.17-3.79 อายุ 35-56 ปี ประสบการณ์ 10-35 ปี มีความรู้สุนทรียศาสตร์การวิเคราะห์ เนื้อหา ความสามารถการสอนปฏิบัติ และนักเรียนที่ประสบความสำเร็จทางการเรียน เป็นผู้ประเมิน เมื่อเปรียบเทียบกับนักวิชาการทางศิลปะและศิลป์ ร้อยละ 75 สามารถสอนได้ ร้อยละ 12

ซอร์ (Zhao, 1993) วิจัยเรื่อง An Analysis of Selected Organizational Factors Involving Department Heads and Faculty Members in Their Job Satisfaction Levels at Eleven Doctoral Degree Granting Universities in Five Southern States จุดมุ่งหมายเพื่อต้องการหาข้อสรุป เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าแผนก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ 11 หัวหน้าภาควิชาในระดับดุษฎีบัณฑิตในมหาวิทยาลัย 5 รัฐทางใต้ของสหรัฐอเมริกา ใช้คำถามของมหาวิทยาลัย Minnesota วิเคราะห์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏว่าไม่มีความแตก

ต่างทั้งสองกลุ่มของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน 4 ใน 6 ข้อ มีความแตกต่างในด้านความปลอดภัยสถานภาพ ในแต่ละภาควิชามีความเป็นอิสระของหลักสูตรและการสอน สถานภาพของอาชีวศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอิสระโดยมี ตัวชี้จากค่าเฉลี่ยใน 6 หัวข้อของระดับความพึงพอใจ

ทอร์ล (Troell, 1993) วิจัยเรื่อง A Study of Job Program Satisfaction of Community College Students Graduating from Certificate Programs Versus Those Graduating from Associate Programs วัตถุประสงค์ เพื่อหาความพึงพอใจในงานของผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน ระดับอาชีวศึกษาในโปรแกรมระยะสั้น โดยศึกษาผู้ที่สนับสนุนการรวมโปรแกรมในระดับอาชีวศึกษาจากการฝึกปฏิบัติและความเข้าใจสังคมในการฝึกอาชีพ ความพึงพอใจในที่ทำงาน ผู้สนับสนุนการศึกษาของนักเรียนต้องการให้ฝึกทักษะและความเข้าใจในการทำงาน รวมทั้งความจำเป็นในการศึกษาตลาดแรงงาน การเรียนรู้ ถ้ามีความแตกต่างของการทำงานกับการศึกษาทั่วไป และระหว่างนักเรียนกับโปรแกรมการสอนและความต้องการการฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานกับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งและความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจและการศึกษาต่อ เป็นตัวชี้ระหว่างความคุ้มค่าของการ ศึกษา กับความพึงพอใจในงาน และความเป็นไปได้ทางการศึกษาต่อ คือ 1.ประกาศนียบัตรการฝึกอบรมซึ่งคุ้มค่ากับเวลาความพยายามในการศึกษา 2.ผู้เรียนได้พยายามใช้ เวลาคุ้มค่า และพยายามในการเรียนรู้ 3.ประกาศนียบัตรจากสมาคมสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้

เลนนาร์ท (Lennard, 1993) ได้วิจัยเรื่อง A Comparative Study of Shared Decision-Making and Job Satisfaction Among Selected Secondary Vocational Education Teachers. การศึกษาการเปรียบเทียบการตัดสินใจ และความพึงพอใจของการเลือกศึกษาต่อด้านการสอนอาชีวศึกษา จุดมุ่งหมาย เพื่อหาข้อสรุปและขอบเขตของความพึงพอใจในการเลือกศึกษาต่อโดยหาข้อสรุปและตัดสินใจร่วมกัน จุดหมายประกอบด้วยการสอนอาชีวศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมปลาย รัฐฟลอริดา สหรัฐอเมริกา จำนวนครู 265 คน ตอบกลับ 175 คน คิดเป็น ร้อยละ 66 ข้อมูลที่ได้จากครูผู้สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย ตัวชี้ที่ทำให้ครูพึงพอใจมีตัวกลางเลขคณิต 2.59 จาก 4 ระดับ ค่าเฉลี่ย 203.45 จากระดับ 60-300 มีความแตกต่างของความสัมพัทธ์ที่ระดับ .01 ระหว่างความพึงพอใจกับการตัดสินใจของครูอาชีวศึกษา

ไทเลอร์ (Taylor, 1995) ได้ทำการศึกษาดั้วแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครู และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลกับครูประถมศึกษาในรัฐหลุยส์เซียน่า สหรัฐอเมริกา จำนวน 995 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศภายในโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

บาลีซา (Barisa, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A Study of the Relationship Between Person-Environment Fit and Demographics with the Job Satisfaction of Persons with Disabilities เรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนารายบุคคลและจำนวนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ไร้ความสามารถ จุดมุ่งหมายเพื่อนำทฤษฎี Holland มาใช้ศึกษาผู้ไร้ความสามารถในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อผลของการพัฒนา ระดับการศึกษา แบบของควมไร้ความสามารถ ระดับที่นำเข้าและจำนวนของผู้เข้าสู่ภาวะปกติบรรจุในตำแหน่งที่พึงพอใจ โดยมีคำถามดังนี้ อะไรเป็นขอบเขตระหว่างอาชีพศึกษาและตำแหน่งงาน การพัฒนารายบุคคลจะทำอย่างไร การศึกษาแบบของควมไร้ความสามารถจากจำนวนของผู้ที่พึงพอใจต่อบุคคล ประมาณ 500 แห่ง ที่ประสบความสำเร็จในรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา เลือกสำรวจใน 75 แห่ง จากจำนวนสถิติและความพึงพอใจจากรัฐมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา เห็นพ้องเกี่ยวกับระดับ ความถี่ จากสถิติ One way ANOVA โดยเห็นพ้องด้านระดับการศึกษา เวลา สถานที่ บริการ และ Two way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ผลของความเห็นพ้องความพึงพอใจ จากการศึกษาค้นคว้าแตกต่างจากความสัมพันธ์การได้ยิน การมองเห็น การพัฒนาเกี่ยวกับอารมณ์ และความแตกต่างพื้นฐานผลของการศึกษาไม่ได้สนับสนุนทฤษฎี Holland แต่เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวน และส่งเสริมให้คำแนะนำ

อดัม (Adams, 1996) ได้วิจัยเรื่อง The Effects School Systems, Teacher Internal Characteristics and Students on Vocational Teacher Stress เรื่องผลของระบบโรงเรียนต่อคุณลักษณะของครูและนักเรียนอาชีพศึกษาความตึงเครียดที่เป็นปรากฏการณ์ ในการวิจัยตัวแปรของครูอาชีพศึกษาต่อความกดดันในการสอนและผลสะท้อนของความตึงเครียด การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาระบบโรงเรียน และผลของความกดดันต่อคุณลักษณะของครู จากรูปแบบการพัฒนาเฉพาะสาขานี้ เป็นแนวคิดที่ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตึงเครียดของครูอาชีพระบบโรงเรียน บุคลิกของครู และนักเรียน บทบาทที่ไม่แน่นอน ความขัดแย้ง ความตึงเครียดในโรงเรียน ภาระหน้าที่ การควบคุมดูแล การไม่มีสิทธิ คุณสมบัติ ภาระงาน และการจัดการ เป็นตัวบ่งชี้ ประเภทโรงเรียน การเตรียมบทบาท ความพึงพอใจในตัวเอง การเจ็บป่วย ตำแหน่งเป็นตัวแปรต่อบุคลิกภาพของครูจากการศึกษาความตึงเครียดของครู โดยใช้ Tennessee

Stress Scale-R ได้ผลวิจัยดังนี้ 1.ครูมีความตึงเครียด 2.การประเมินพฤติกรรมทั่วไป 3.การเคารพตัวเอง 4.การพัฒนาห้องเรียนจะเป็นผลทางบวก จากการศึกษาคูอาชีวะที่สอนใน 5 จุดมุ่งหมาย กลุ่มที่ 2 ได้จากการสุ่มตัวอย่าง ตอบกลับร้อยละ 65 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ และ LISREL ทำนายผลของครู พบว่าแตกต่างที่ระดับ .05

ริกเกิต (Liggett, 1996) ได้วิจัย Relationship of Occupational Experience, Teacher Preparation, and Perceptions and Attitudes Toward the Teaching Profession and Related Educational Issues Between Degreed Industrial Arts and Vocational Education Teachers ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความชำนาญ การเตรียมการของครู ทักษะคติ ต่ออาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมศิลป์กับอาชีวศึกษา ทดสอบในโรงเรียนรัฐบาลคำถามของครูในโรงเรียน และจากการสำรวจ SASS โดย U.S. Bureau of the Census ความสัมพันธ์ของครูอุตสาหกรรมศิลป์และครูอาชีวศึกษาในด้านสถิติ ประชากร ความชำนาญ การเตรียมตัวของครู สถิติที่ได้เป็นการมองคุณลักษณะที่มีส่วนร่วม การวิเคราะห์งานอาชีพที่เกี่ยวกับการสอน ความชำนาญงานโดยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของการสอน การทดสอบระดับการช่วยเหลือของครูอุตสาหกรรมศิลป์กับครูอาชีวะใน 3 ระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมและทัศนคติของครู 6 อย่าง การสนับสนุน การมีส่วนร่วม ความปลอดภัย พฤติกรรมนักเรียน ปัญหาการเรียน การควบคุมของครูปัจจัยเหล่านี้ มีความแตกต่างกันระหว่างครูอุตสาหกรรมศิลป์กับครูอาชีวะ ความชำนาญในอาชีพ การเตรียมตัว การมีส่วนร่วมและทัศนคติการสอน เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการศึกษาทั้งอุตสาหกรรมศิลป์และอาชีวศึกษา

สกุเบิร์ต (Schubert, 1996) วิจัยเรื่อง Five Factors Affecting the Relation and Completion of Latinas Enrolled in Technical and Vocational Training Programs เรื่อง ปัจจัยห้าอย่างที่มีผลต่อความสำเร็จในการใช้เทคนิคและโปรแกรมฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อระบุปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการย้ายถิ่นการฝึกอาชีพและการศึกษาต่อเนื่องในวิทยาลัยชุมชนซานดิเอโก รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทำงานอย่างกว้างขวางเป็นคำถามถึงการพัฒนา จากปี ค.ศ. 1979 จากห้าปัจจัยที่ใช้เป็นเทคนิคฝึกอบรมผลที่ได้เพื่อเป็นข้อแนะนำ ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ การศึกษา สังคม ที่มีผลต่อการฝึกอบรม สมมุติฐานจากปัจจัยทั้งห้าอย่างนี้ คือ 1.โปรแกรมภูมิอากาศ 2.การผสมผสานวัฒนธรรมเดิม 3.สภาพแวดล้อมต่างๆ ในครอบครัว 4.การศึกษาและประวัติครอบครัว 5.การจูงใจทั่วไป จากการศึกษาได้พิสูจน์ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อโปรแกรมการพัฒนา และมีปฏิริยาต่อโปรแกรม การมีส่วนร่วมและการผสม

ผลงานวัฒนธรรมเดิมเป็นสิ่งที่คาดหวังของการศึกษา และการมีส่วนร่วมในครอบครัวการขาดการสนับสนุน ความแตกต่างของอุปนิสัยจากผลสำเร็จ คุณค่าจากภายนอก และความต้องการความสำเร็จส่วนตัว การสร้างครอบครัวให้สมบูรณ์จะเป็นสิ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์และยอมรับสิ่งอื่นๆ

คาเรน (Karen L, 1997) ได้วิจัยเรื่อง Teacher Satisfaction (Job Satisfaction, Tenure) จากทฤษฎีในการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความพึงพอใจจากทฤษฎีที่เหมาะสมในการสอนของครู โดยศึกษาคำถาม 10 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจและความหลากหลายที่มาประกอบ คือ 1. ความมั่นคงในงาน 2. การติดต่อภายในและการสนับสนุนการทำงาน 3. ผลประโยชน์ภายใน 4. ผลประโยชน์ภายนอก 5. ความยอมรับในงาน 6. ความเป็นคนนอกในงาน 7. ความสามารถที่เป็นประโยชน์ในงาน 8. ผลสัมฤทธิ์ทั่วไป 9. ความปลอดภัยในงาน 10. ความคิดสร้างสรรค์ในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 333 คน ในโรงเรียนมัธยม สรุปความพึงพอใจของครูจากปัจจัยภายนอกตั้งแต่จากปัจจัยภายในสูง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะนั้นมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ข้อสรุป ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน จึงนำองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้มาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มของครูศิลปะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป