



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยใน
ครั้งนี้จะขอนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ความหมายของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

สถานการณ์ปัจจุบันของวิชาชีพครู

ภาพรวมของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูในประเทศต่าง ๆ

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูในระดับการศึกษาต่างๆ ของไทย

ปัจจัยของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

องค์ประกอบทางโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ความพยายามในการบำรุงรักษาครู

ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 สังเขปเรื่องราวของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

· สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

· สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา เหตุผลงานวิจัยต่างๆ เท่าที่ผ่านมา
ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในวิชาชีพครู แต่จะมีทฤษฎี ความหมายและ
องค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือ
ทัศนคติต่ออาชีพครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเรื่องที่ค้นพบนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงใน
บทที่ 2 นี้ ด้วยเหตุผลที่ว่า วิชาชีพครู ก็คือ งานหรืออาชีพหนึ่งในบรรดาอาชีพทั้งหลาย และครูซึ่ง
เป็นสมาชิกของวิชาชีพครูก็ย่อมจะต้องมีการทำงานหรือปฏิบัติงานดัง เช่นบุคคลในอาชีพอื่นทั่วไป
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในวิชาชีพครู

อาชีพเป็นสิ่งชี้สถานภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญประการหนึ่ง มนุษย์ทุกคนต้องมีอาชีพ การประกอบอาชีพ ก็คือ การทำงาน นั่นเอง มนุษย์ทุกคนที่ประกอบอาชีพหรือทำงานใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องการประสมผลสำเร็จในอาชีพและงานนั้นๆ เสมอ ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานประสมผลสำเร็จ ก็คือ ความพึงพอใจในอาชีพ หรือ ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในอาชีพหรือในการทำงานของคนย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่าผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนี้จะมาจากสาเหตุใดก็ตาม ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้วที่นั่นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจในการทำงาน และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเป็นอย่างดี (กิศิมา ปรีดีศิลป 2529 : 320)

อาชีพครู เป็นอาชีพที่สอนคนในอาชีพอื่น จึงนับเป็นวิชาชีพ (พระราชวรานูนิ 2530 : 18) แต่ครูซึ่งเป็นสมาชิกของวิชาชีพครูก็ต้องมีการปฏิบัติงาน และจำเป็นจะต้องมีปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพครู เช่นเดียวกับอาชีพอื่น จึงจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เพื่อช่วยให้ครูหรือสมาชิกของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในอาชีพของตน

ความหมายของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

คำว่า ความพึงพอใจในวิชาชีพครู (The Teaching Profession's Satisfaction) นี้ เท่าที่ศึกษาค้นคว้ามา ปรากฏว่ายังไม่พบผู้ให้คำจำกัดความของคำนี้โดยตรง ดังนั้นในที่นี้จึงนำความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีลักษณะความหมายไปในทางเดียวกับ ความพึงพอใจในวิชาชีพครู ตามเหตุผลข้างต้น มาใช้อ้างอิงแทน เนื่องจากมีผู้ให้ความหมายของคำนี้ไว้ต่างๆ กัน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Need) ที่มีผลต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพ แต่โดยทั่วไปแล้วมักจะมี ความหมาย คล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน

กูต (Good 1973 : 13) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งมีผลมาจากความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ และสภาพของงานนั้น

บลัม และ เนเลอร์ (Blum and Nayler 1968 : 364) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ ประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่าง ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และอื่นๆ อีก

วรูม (Vroom 1964 : 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หรือทัศนคติในงาน เป็นค่าที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในงานนั้น

โวลแมน (Wolman 1973 : 384) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่ แอปเปิลไวท์ (Applewhite 1965 : 6) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้างรวมถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในรายได้

เสตราส์ และ เซย์เลส (Straus and Sayles 1980 : 13) ให้ความหมายใกล้เคียงกับของโยเดอร์ และคณะ (Yoder and Others 1985 : 6) ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลากรจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

เฟรนช์ (French 1964 : 28-29) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจได้ ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคง

ในหน้าที่การงานซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และ ฮูลิน (Hulin 1966 : 185-192) ความหมายของความพึงพอใจที่แปลกออกไปคือ ความพึงพอใจในงานจะต้องพิจารณาตัดสินจากความรู้สึกของคณงานที่ตอบสนองต่อสภาพโดยทั่วไปของงาน และนอกจากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบันแล้ว ความรู้สึกเหล่านี้ยังเป็นเรื่องของความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนคาดหวังกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการหาทางเลือกของคณงานอื่นด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความต้องการทางด้านจิตใจที่ได้รับการสนองต่อองค์ประกอบ และสิ่งต่างๆ ที่ได้มาจากการทำงาน และผู้ทำงานชื่นชอบยินดีกับสิ่งนั้น ซึ่งจากความหมายของความพึงพอใจในงานนี้ เมื่อนำมาอนุมาน เข้ากับความพึงพอใจในวิชาชีพครูแล้ว ก็จะเป็นไปในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรัก ความสนใจ กระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ทางการเรียนการสอน และมีความภูมิใจในสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนการสอน ซึ่ง เมธี บิสันธนานนท์ (2526 : 11) ให้ทรรศนะว่า ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและอาชีพครูแล้ว ก็ย่อมจะปฏิบัติงานในการสอนให้ขึ้นไปตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างแน่นอน เพราะการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และอาชีพครู จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในวิชาชีพครูก็ย่อมมีขีดจำกัด มีระดับความมากน้อยต่างกัน และแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมของคนแต่ละคน และแต่ละสภาพของหน้าที่ในวิชาชีพครู

สถานภาพปัจจุบันของวิชาชีพครู

สังคมไทยให้ความสำคัญและยกย่องอาชีพครูมาโดยตลอดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และบุคคลผู้ยึดอาชีพครูก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล องค์กรแรงงานโลกได้จัดอาชีพครูเข้าอยู่ในระดับวิชาชีพ เช่นเดียวกับแพทย์ และวิศวกร รวมทั้งอารยประเทศก็ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (เมธี บิสันธนานนท์ 2526 : 8) ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูมีลักษณะ เข้ากับ เกณฑ์ของวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสมาคมการศึกษา และนักวิชาการต่างๆ ได้กำหนดไว้ดังนี้

สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดลักษณะของวิชาชีพไว้ว่า
(Stinnett 1976 : 54-55)

1. วิชาชีพนั้น รวมถึงกิจกรรมทั้งหลายที่ต้องใช้สติปัญญา
2. วิชาชีพต้องใช้ความรู้โดยตรง
3. วิชาชีพต้องมีการเตรียมการทางอาชีพ
4. วิชาชีพต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้า
5. วิชาชีพเป็นอาชีพตลอดชีวิต และเป็นสมาชิกถาวรตลอดไป
6. วิชาชีพสร้างมาตรฐานในตนเอง
7. วิชาชีพเป็นงานบริการที่ได้รับการยกย่องเหมือนบุคคลทั่วไปจะพึงได้รับ
8. วิชาชีพจะต้องมีความสัมพันธ์แนบแน่น เป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ

สมาคมครู (World Confederation of Organization of the Teaching Profession อ้างอิงใน ชนิดา รัชพลเมือง 2524 : 60) ได้สรุปตามมติที่ประชุมของสมาคมว่าวิชาชีพครูจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. ต้องอาศัยความรู้อย่างแท้จริงในด้านวิชาการ และต้องอาศัยความทุ่มเท
ให้กับการทำงาน
2. มีการกำหนดบทบาทของการทำงานอย่างแน่นอนชัดเจน ได้แก่การให้การศึกษา
และการอบรมแก่นักเรียน
3. มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการเข้าประกอบอาชีพ กล่าวคือ มีวุฒิการ
ศึกษา มีประสบการณ์ ฯลฯ
4. มีสถาบันวิชาชีพที่มีเอกภาพในการดำเนินงาน และมีอำนาจในการควบคุม
ดูแลสอดส่องการประกอบอาชีพและจรรยาบรรณของครู
5. มีสถาบันวิชาชีพซึ่งเป็นหลักประกัน ผลส่งเสริมความเป็นอยู่ สวัสดิภาพของ
ครู
6. ประกอบด้วยสมาชิกที่มีปรัชญา และอุดมการณ์ร่วมกันในวิชาชีพครู รวมทั้ง
มุ่งผลดี และส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

วิจิตร ศรีสอาน (บ.ป.ป. : 20) ก็อธิบายลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงไว้ สอดคล้อง

กับลักษณะที่สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาและสมาคมครู ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. อาชีพนั้นต้องให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกันกับสาขาวิชาอื่น
2. อาชีพนั้นต้องให้บริการแก่สังคม โดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. สมาชิกมีความ เป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ
4. สมาชิกต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง
5. สมาชิกจะต้องประพฤติดี มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบัน หรือองค์กรวิชาชีพ เป็น แหล่งกลางคอยสร้างสรรค์จรรโลงความมั่นคงแห่งอาชีพของสมาชิก

จากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าว จันทร ฟูเมืองมิก (2526 : 5-6) ได้สรุปว่า ครูคือวิชาชีพชั้นสูง เพราะ เข้าเกณฑ์ต่างๆ ทุกข้อ คือ

1. ครูให้บริการ อบรมบ่มนิสัยศิษย์ ไม่ซ้ำซ้อนกับอาชีพใดๆ
2. ครูที่ดีต้องมีเทคนิคการสอน การคิดหาเทคนิคการสอนต้องใช้ปัญญาค้นคว้า
3. ครูทุกคนมีการดูแลกันเอง ทำผิดทำถูกก็มีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

คอยพิจารณา ครูโรงเรียนเอกชน ก็มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ส.ช.)

ดูแล ไม่มีอำนาจใดๆ มากำวักว้าย

4. คนเป็นครูต้องมีวุฒิทางครูอยู่แล้ว
5. ครูทุกคนต้องยึดจรรยาครู 10 ข้อ ของคุรุสภา

ดังนั้น วิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Teachers are professional)

โดยเหตุผลและข้อสรุปข้างต้น และ เมื่อประมวลคุณลักษณะตาม เกณฑ์ต่างๆ นี้แล้ว พอจะสรุปได้ว่า "วิชาชีพครู" หมายถึง วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เป็นวิชาชีพที่ให้ บริการแก่สังคมโดยใช้วิธีการทางปัญญา ซึ่งได้ผ่านการศึกษา และฝึกอบรมทั้งด้านเทคนิค วิธีสอนและจิตวิทยามาแล้ว เป็นอย่างดี และมีการเพิ่มพูนศึกษาหาความรู้ต่อเนื่องอยู่เสมอ มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางคอยสร้างสรรค์ความมั่นคงแก่วิชาชีพ

วิชาชีพครู มุ่งให้ผู้มีอาชีพประพฤติปฏิบัติตนให้สมกับที่เป็น วิชาชีพชั้นสูงและสมกับ เป็นปวงชนบุคคลซึ่งต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญๆ มากมาย ดังพระราชดำรัสในพระบาท

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ความตอนหนึ่งว่า

...ความเป็นครูนั้น ประกอบด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง
อย่างหนึ่ง ได้แก่ปัญญา คือความรู้ที่ดีที่ประกอบด้วยหลักวิชา
อันถูกต้องที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่
จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกิจที่จะทำค่าที่จะพูดทุกอย่าง
ได้ โดยถูกต้องด้วยเหตุผล อย่างหนึ่งได้แก่ความดี คือ ความ
สุจริต ความเมตตา กรุณาเห็นใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น
โดยเสมอหน้าอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเสียสละ
และถ่ายทอดความรู้ ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล...
(สำนักเลขาธิการ 2523 : 292)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 โดยแก้ไขเพิ่มเติมครั้งหลังสุด
ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2523 ได้กำหนดลักษณะของครูไว้ว่า ครูต้องมีจรรยาและมารยาทอันดีงาม
และอยู่ในวินัยคัมภีระ เบี่ยงประ เหน็ดของคุรุสภาที่คุรุสภาได้วางไว้ และคามระ เบี่ยงของสถาน
ศึกษาที่คนมีหน้าที่ทำกาสอน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2526 : 7)

ทางด้านคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้มีข้อกำหนดในระเบียบคุรุสภาว่าด้วย
จรรยา มารยาทและประ เหน็ดครู พ.ศ. 2526 (2526 : 1-2) ไว้ดังต่อไปนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น ๆ
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่อุทิศ
เวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติใดๆ อันอาจ
ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษาและปฏิบัติตาม
คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของ
สถานศึกษา

6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและบิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของคนไปใช้ในทางทุจริตหรือ เป็นภัยต่อมนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน และไม่เบียดเบียนบังคับใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา

10. รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือในหน้าที่การงาน

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) (2525 : 1-24) กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึงหน้าที่ครูไว้ 2 ประการคือ หน้าที่ในฐานะผู้ประกอบอาชีพ และ หน้าที่ในฐานะข้าราชการ ดังนั้นครูจึงต้องมีทั้งจรรยาครูและวินัยข้าราชการ ซึ่งได้สรุปรวมจรรยาและวินัยครูไว้ดังนี้

จรรยาครู มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. คุณธรรม
2. เอกลักษณ์ของครู
3. วินัยแห่งวิชาชีพ

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. คุณธรรม ได้แก่ ความศรัทธาในอาชีพ การอุทิศตนเพื่อศิษย์ และอุทิศตนเพื่อวิทยาการแห่งการศึกษา
2. เอกลักษณ์ของครู ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีความเคารพ และเห็นคุณค่าชีวิตมนุษย การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ขยัน และมีความเป็นธรรม
3. วินัยแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การรักษาประโยชน์ของศิษย์ การไม่นำวิทยาการไปใช้ในทางที่ผิด และการรักษาความสามัคคีในกลุ่มอาชีพ

วินัยครู หรือวินัยข้าราชการ มี 7 ประการคือ

1. วินัยต่อประเทศชาติ
2. วินัยต่อระบบราชการ
3. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
4. วินัยในหน้าที่ผู้บังคับบัญชา
5. วินัยต่อผู้ร่วมงาน
6. วินัยต่อประชาชน
7. วินัยต่อตนเอง

คุรุสภาได้จัดให้มีการสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 6 เรื่อง เกณฑ์มาตรฐาน
กับการพัฒนาวิชาชีพครู เมื่อวันที่ 27-28 เมษายน 2532 คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู
ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา เพื่อเตรียมการสำหรับการออกใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพครูไว้ว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู ควรมีลักษณะพื้นฐาน 3 ประการคือ (สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา 2532 : 3)

1. สอนดี
2. มีคุณธรรมตามจรรยาบรรณ
3. มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

อาชีพครูจึง เป็นอาชีพที่รับภาระหนักและจะต้องมีความอดทนมาก เพราะ เป็นอาชีพที่
มีกรอบล้อมอยู่แต่มองไม่เห็น กรอบนี้มีไว้กฎเกณฑ์ที่จะบีบบังคับและคุมขังครู หากแต่เป็นความ
สำนึกในจรรยาและคุณธรรมของครูที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (บุญสิน จตุรพฤษ 2529 : 32)
ซึ่งสังคมได้ตั้งความหวังเกี่ยวกับ เรื่องนี้ไว้สูงมากที่ผู้เป็นครู ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจต่ออาชีพ
ครูเป็นพิเศษ และได้เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เป็นครูไว้ดังนี้ คือ

ปรัชญา เวสารัชช (2527 : 142) ได้สรุปลักษณะของครูที่ดีว่า "ครูที่ดีควรมีความรู้ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดคิด มีเมตตาธรรม และมีความเอาใจใส่เด็กนักเรียน กล่าวง่าย ๆ ก็คือ มีจรรยาบรรณในการเป็นครูนั่นเอง" (ปรัชญา เวสารัชช 2527 : 142) ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hunt 1965 : 138) กล่าวไว้ว่า "การเป็นครูที่ดีนั้นไม่ใช่ว่าจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดีแค่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องประกอบด้วยความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติ ด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เชื่อได้ว่าจะต้องทำงานได้มีประสิทธิภาพสูง"

นอกจากครูจะมีความรู้ดี และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้ว ครูต้องเป็นผู้รักษาอาชีพครู รักษาเอกลักษณ์ของความเป็นครู ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520 : 56) และทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการของโลก (ศีกฤทธิ์ ปราโมช 2526 : 12)

โทบูลย์ บุรณสันติ (2524 : 98) สรุปว่า "คนจะเป็นครู ควรจะมีลักษณะพิเศษตามลักษณะอาชีพหลายประการ คือ รักเด็ก มีอารมณ์ดี บุคลิกดี และมีความพอใจในความเป็นครู" ซึ่งสอดคล้องกับทรรศนะของสุทัตตรา มาศดิตถ์ (2532 : 10-11) ที่ว่า "ครูที่พึงประสงค์ จะต้องมีความเป็นครู คือ มีความรักเมตตาปรานีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต้องมีความสามารถ มีทักษะในวิธีการสอน วิธีการอบรม รวมทั้งต้องมีความรู้ดีในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ วิชาเฉพาะซึ่งจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งเหมาะสมตามระดับที่ทำการสอนและจะต้องมีความรู้ดีในวิชาชีพครู จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย และการประเมินผล"

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมชี้ให้เห็นว่า ผู้เป็นครูจะต้องมีลักษณะพิเศษที่ต่างไปจากบุคคลในอาชีพอื่น ๆ ซึ่งย่อมไม่ใช่ใครก็ได้ที่จะมาเป็นครู

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ความผันผวนทางเศรษฐกิจและสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ค่านิยมของไทยที่เคยมีต่อครูลดน้อยถอยลง และคลายความสำคัญในสังคมลงไปทุกที ขณะนี้ข่าวออกมา เรื่องสถานภาพการดำรงชีพของครูค่อนข้าง

จะไปทางลบไม่ว่าจะ เรื่องหนี้สิน ความประพฤติ (จรรยา มิลินทร์ 2531 : 26) ดูเหมือนไม่มีช่วง เวลาใดที่ครูและวิชาชีพครูจะถูกวิพากษ์วิจารณ์และคำหิติดีเยินจากบุคคลหลายฝ่ายเท่าในปัจจุบัน ดังจะ เห็นได้ทั้งจากการประเมินของนักวิชาการและสื่อมวลชนอยู่เป็นประจำ โดยทั่วไปครูมีรายได้ไม่มลคดลยกับรายจ่ายจึงต้องขวนขวายหารายได้พิเศษจากเงินเดือนประจำ ด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดสอนกวดวิชา การค้าขายสิ่งของโดยวิธีเงินผ่อน การเล่นแชร์ และการศึกษาต่อ เพื่อฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งการตื่นรณดังกล่าวทำให้คุณภาพและความเอาใจใส่ในการสอนตามหน้าที่ลดหย่อนลง (ธีรยุทธ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา 2525 : 385) จากการศึกษาของ ปรัชญา เวสารัชช (2527 : 142-148) พบว่า ความจริงแล้วหน้าที่สำคัญของครู คือ การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตที่ดีและเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพในสังคม แต่การสอนมิใช่หน้าที่เดียว ครูต้องรับภาระต่าง ๆ อีกมากมายดังลำดับภาระหน้าที่ของครูที่ได้ศึกษา พบ ดังนี้

1. ภาระการสอน ครูส่วนใหญ่จะรับภาระการสอนระหว่าง 21-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีครูบางคนทีสอนน้อยกว่านี้เนื่องจากรับหน้าที่อื่น ๆ เช่น หน้าที่บริหาร ธุรการ เป็นต้น
2. การเป็นครูประจำชั้น นอกจากงานสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นด้วย
3. งานวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน งานสำคัญประการหนึ่งของงานครู คือ งานด้านวิชาการและห้องสมุด ซึ่งเป็นลักษณะงานเสริมความรู้ความเข้าใจในชั้นเรียน เช่น การจัดกิจกรรมวิชาการ จัดหาและจัดทำอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนจัดหาหนังสือและจัดห้องสมุด และจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโรงเรียน ได้แก่ โครงการอาหารกลางวัน กีฬา อนามัย เป็นต้น
4. งานด้านธุรการ คือ ทำหน้าที่ดำเนินงานสารบรรณ คิดค่อรับส่งจดหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ทำรายงาน ทำบัญชีการเงิน การทำเรื่องเบิกจ่าย
5. การเป็นครูเวร คือ การทำหน้าที่อยู่เวรดูแลความเรียบร้อยด้านต่าง ๆ
6. ภาระอื่น ๆ ที่มีเพิ่มหลายค้ำน เช่น เป็นวิทยากรลูกเสือ วิทยากรประจำกลุ่มโรงเรียน เลขานุการสภาตำบล กรรมการกีฬาจังหวัด เป็นต้น

จากภาระหน้าที่ของครูดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าครูต้องรับภาระหน้าที่ทั้งที่เป็นงานหลัก และงานพิเศษหลายด้านด้วยกัน ซึ่งการเพิ่มงานพิเศษให้แก่ครู เช่นนี้มีผลต่อคุณภาพการเรียน การสอนของครู เนื่องจากครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานด้านการสอนเท่าที่ควร เพราะถูกดึงไป ทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนืองานสอน (ปรัชญา เวสารัชช 2527 : 142-148) จรุง มิลินทร์ (2531 : 26) ได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้สอดคล้องกันว่า "การใช้ครูไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การเรียน การสอนโดยตรงก็มีผลกระทบต่อการทำงานของครู เกียรติยศชื่อเสียงของครู ความดีความชอบ ที่ได้ไม่ใช่เกิดจากการสอนหรือคุณภาพการทำงานเสียแล้ว ความสับสนเกิดขึ้นว่า หน้าที่ของคุณ คืออะไร อย่างไร จะพัฒนาอย่างไร" ซึ่งสอดคล้องกับที่ "ดาหมอลอ" (2530 : 12) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า "อุฝิ่น ๆ ครูมีวันหยุดมากที่สุดเพราะมีปิดภาคเรียน ปีละ 2 ครั้ง รวมเวลาประมาณ 2 เดือนครึ่ง ซึ่งหนทำงานอาชีพอื่นมีวันหยุดให้เพียงปีละ 7 วัน 15 วันเท่านั้น แต่ความจริงครูไม่ได้พักผ่อนอย่างที่เข้าใจกัน เพราะครูมีกิจกรรมมากมายเหลือ เกิน เช่น งานที่ต่อเนื่องจากการเรียนการสอนโดยตรง แล้วยังมีงานเกี่ยวกับพัฒนาโรงเรียน และยังมีงานของราชการและของชาวบ้านเพราะใคร ๆ ก็ชอบใช้ครูจนครูไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง"

นอกจากนี้ จำลอง เวสสุไร (2523 : 2) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับครู ว่า "จากเจตคติและความศรัทธาต่อวิชาชีพครูของครู เองอยู่ในระดับต่ำ ทำให้คนตีมีฝีมือ ส่วนใหญ่ที่สำเร็จจากสถาบันผลิตครูมักไม่อยากเป็นครู เพราะมีเจตคติว่าอาชีพครูไม่มีหลักประกัน ความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่และค่าตอบแทนจากการสอน ประกอบกับสังคมไทยปัจจุบันมีแนวโน้ม ไปสู่สังคมธุรกิจจึงส่งผลสะท้อนกลับไปยังผู้ประกอบการอาชีพทางการสอน ภาพจน์ของครูที่มีลักษณะ เป็นนักธุรกิจ เริ่ม เค่นชัดและทวีจำนวนมากขึ้น จึงทำให้ความเป็นวิชาชีพบุคคลในศตวรรษน้อยลง" ซึ่งสอดคล้องกับที่ประทีป อึ้งทรงธรรม (2532 : 10-11) แสดงความคิดเห็นว่า "ภาวะ เศรษฐกิจทุกวันนี้มีส่วนอย่างมากที่ทำให้ครูส่วนหนึ่งขาดจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ความตั้งใจที่จะสอนเด็กสูญหายไป ครูไม่สามารถยึดมั่นในอุดมการณ์ของตัวเองได้ต่อไป" ส่วนพนม พงษ์ใหญ่ (2532 : 8) ให้ทรรศนะ "สาเหตุของปัญหาที่เป็นผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนที่สำคัญ คือ ครูมีรายได้ต่ำและมีขวัญกำลังใจต่ำ" ซึ่งสอดคล้องกับที่ จุไรรัตน์ วงษ์พันธ์กุล (2527 : 4) กล่าวว่า "ปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนด้านเงินเดือนนั้น ถึงแม้ตามระเบียบโรงเรียนจะต้อง จ่ายให้ตามวุฒิ แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ แล้วมีอยู่เป็นจำนวนมากที่ไม่ได้เงินเดือนตามวุฒิ ครูไม่มี หลักประกันความมั่นคงของงาน"

จากทรรศนะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่ เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงวิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพของวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง วิจิตร ศรีสอาด (2531 : 23-24) กล่าวว่า "ถ้าคนที่อยู่ในวิชาชีพไม่ภาคภูมิใจและผูกพันคือวิชาชีพของตัวเอง เนื่องจากบริการที่ให้ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ คนภายนอกก็ไม่ยอมรับว่าสำคัญ ในที่สุดศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพก็วิกฤตอ่อนแอ สถานภาพของวิชาชีพก็เลยยวบยาบไปด้วย ฉะนั้นสถานภาพของวิชาชีพครูจึงขึ้นอยู่กับศรัทธาวิชาชีพที่สำคัญที่สุด และศรัทธาวิชาชีพขึ้นอยู่กับคุณภาพของสมาชิกของวิชาชีพ เป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของสมาชิกของวิชาชีพหรือตัวครู ก็คือคุณภาพของบริการนั่นเอง ทั้งนี้ เพราะไม่มีใครที่จะสอนได้เกินกว่าที่ตัวรู้ และไม่มีใครที่จะสร้างคุณภาพของคนอื่นให้เกิดขึ้นมีคุณภาพเหนือกว่าคุณภาพของตัวเอง ดังนั้นคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นหัวใจของศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพ คุณภาพของผู้เป็นครูจะต้องมาจากความศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพ ความสนใจ ประกอบกับสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ ซึ่งจุดนี้ก็บอกได้ว่า ทำไมคนรุ่นใหม่จึงไม่เลือกเรียนสาขาครู หรือถ้าเลือกก็มักจะเลือกอยู่ในอันดับท้าย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากครูมีโอกาสน้อยกว่าที่คนคิดในทางลบต่ออาชีพนี้มาโดยตลอด เพราะตัวค้นแบบที่ปรากฏตัวอยู่มักจะแสดงออกไปในลักษณะที่ไม่สู้พึงพอใจกับวิชาชีพที่ตนเอง เป็นสมาชิกและให้บริการอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเวเบอร์ (Weber 1954 : 16-17) ที่ว่า "ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกที่ครูไม่ค่อยมีเกียรติทางสังคมสูงเท่าที่ควร นอกจากผู้มีตำแหน่งเป็น ครูใหญ่ ศึกษาธิการ ศึกษาพิเศษ บุคคลเหล่านี้จะได้รับเกียรติจากสังคมในการร่วมประชุม การสมาคม เนื่องในโอกาสต่าง ๆ ขณะเดียวกันครูโดยทั่วไปจะไม่ค่อยมีโอกาสได้รับเกียรติเช่นนี้ ซึ่งครูรู้สึกมีปัญหาเพราะตามหลักความเป็นจริง ครูทำงานให้แก่สังคมก็ต้องการให้สังคมเห็นความสำคัญของตนเอง"

นอกจากนี้แล้วสมาชิกของวิชาชีพครูนั้นมีจำนวนมาก จากสถิติของกองมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2528 แจ้งว่ามีครูอยู่ทั่วประเทศประมาณ 600,000 คน บรรดาครูเหล่านี้ 400,000 คนเศษ สังกัดอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนที่เหลือสังกัดกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

เป็นต้น แต่ละสถาบันต่างก็มีระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานในการประกอบอาชีพครูแตกต่างกันไป เป็นเหตุให้ฐานะของครูมีความแตกต่างกัน คือมีตั้งแต่ระดับลูกจ้างจนถึงอาจารย์ผู้มีเกียรติระดับสูงในสังคมจากการที่มีครูต่างระดับกัน ต่างสถาบันกันนี้ เป็นเหตุให้ฐานะของครูมีความแตกต่างกันด้วยและสถานภาพของครูแต่ละระดับจึงมีช่องว่างมาก ไม่ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกันและไม่เสมอภาคกัน (โกโรนุช ศิริพูล 2531 : 142) ซึ่งนับเป็นภาวะชั้นวิกฤตของวิชาชีพและสถานภาพของครูเป็นอย่างยิ่ง แม้นักการศึกษาที่ดีจะยอมรับแทบไม่มีข้อโต้แย้ง (ไผทัย อุคมนุญญาภาพ 2528 : 3) ดังผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวิชาชีพครูในด้านสถานภาพวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนของ อังคณา เรืองศิริปิยะกุล (2531 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ภาพรวมของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูโดยทั่วไปในปัจจุบัน จะมีแนวโน้มออกไปในทิศทางใดนั้น คงมองได้จากภาพรวมของครูและทรศนะของนักวิชาการในประเทศต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ขณะนี้สหรัฐอเมริกากำลังประสบปัญหาครูขาดแคลน ซึ่งศึกษาธิการรัฐแคลิฟอร์เนีย ชื่อ บิลล์ ชนิค คาดการณ์ว่าราว ค.ศ.1991 สหรัฐอเมริกาจะต้องการครูเพิ่มขึ้นอีก 200,000 คน แต่จะมีครูใหม่ผลิตออกมาเพียง 6,600 คน ส่วนประธานสมาคมการศึกษาของสหรัฐอเมริกาชื่อ แมรี แฮทวูด ทัทเธลล์ คาดว่าอาจจะต้องการครูถึง 1 ล้านคน ใน ค.ศ. 1990 การขาดแคลนครูเกิดขึ้นเพราะสาเหตุหลายประการ เช่น ครูเก่าลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า (สุรศักดิ์ หลานมาลา 2529 : 19) ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานเกี่ยวกับครูที่ควรจะเป็นในศตวรรษที่ 21 ในประเทศสหรัฐอเมริกา อันเป็นโครงการหนึ่งของ Carnegie Cooperation of New York ที่ว่า "ปัจจุบันพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว เงินเดือนของครูจ้อยในเกณฑ์ต่ำ เงินเดือนขั้นแรกก็ต่ำ และการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละขั้นก็สู้อาชีพอื่นไม่ได้ โครงสร้างของเงินเดือนดังกล่าวทำให้ครูเก่ง ๆ ที่สามารถทำให้ผลการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นออกจากงาน โดยเฉลี่ยแล้วครูประมาณครึ่งหนึ่งจะออกจากงานหลังจากทำงานได้ 7 ปี" (รวีวรรณ กาญจนกฤษ 2530 : 39)

นอกจากนี้แล้วหลายรัฐยังกำหนดให้ครูทดสอบสมรรถภาพครู (Competency test) อีกด้วย ผลการทดสอบทำให้ครุคร้อยละ 10 จึงทำให้ครูไม่พอใจอาชีพครูมากขึ้น โดยเฉพาะครูสูงอายุ และจำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยที่สนใจ เรียนครูลดลงจากร้อยละ 25 มาเป็นร้อยละ 5.5 ศาสตราจารย์กิติคุณ พอลวูดริง กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า "นิสิตที่วางแผนจะยึดอาชีพครูจะถูกเพื่อนฝูงดูหมิ่น แต่กลับไปชื่นชมยินดีกับคนที่เรียนในสาขาวิชาที่จะทำเงินได้มาก ๆ เช่น แพทย์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ แม้แต่ครูมาอาจารย์ก็ยังแสดงความเสียดายที่เห็นนิสิตเก่ง ๆ มาเลือกเรียนวิชาเอกครุศาสตร์ด้วยคำพูดที่ว่า "เธอเก่งเกินกว่าที่จะไปเป็นครู หรือเธอฉลาดเกินไปไม่น่าจะมาเรียนครูเลย" ดังนั้น เด็กที่จะเรียนครูจริง ๆ ก็ต้องสามารถฟันฝ่าความกดดันและอคติดังกล่าวให้ได้ ซึ่งความจริงแล้ว ถือว่าครู เป็นกุญแจไปสู่คุณภาพทางการศึกษาของคนและของประเทศ คงไม่มีใครที่จะฉลาดเกินกว่าที่จะมาเป็นครู" (วิจิตร วรุตยงกูร 2530 : 26-27)

ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษถือว่าระบบการศึกษาเป็นของสังคม สถานศึกษาจึงเป็นสถาบันที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการแก่สังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูจึงอยู่ในสายตาของสังคมโดยตลอด การดำเนินงานของสถานศึกษาถูกกำกับดูแลโดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้รับงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐบาล แต่รัฐบาลมิได้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง กล่าวได้ว่าการศึกษาในประเทศอังกฤษนั้น เป็นบริการของรัฐ จัดโดยท้องถิ่นครูจึงไม่ใช่ข้าราชการ แต่จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้าง เงินเดือน และเงื่อนไขการทำงานเป็นไปในลักษณะของพนักงานในสถานประกอบการ ครูต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนสัปดาห์ละ 37.5 ชั่วโมง ปีละ 195 วัน และมีสิทธิ์ได้รับอนุญาตไปศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม (Secondment) เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ทุก 7 ปี เป็นต้น แต่ปัญหาเรื่องรายได้และสภาพของการประกอบอาชีพ และปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมจัดเป็นประเด็นที่สำคัญของครู (ปรีชา บัองภัย 2530 : 59-60) ในปัจจุบันประเทศอังกฤษจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาได้ดีที่สุดในโลก เพราะได้เพิ่มเงินเดือนให้แก่ครูมากขึ้น ครูมีรายได้ที่ตีขึ้นไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น (เอกวิทย์ ฌ กลาง 2532 : 95)

ประเทศรัสเซีย

อาชีพครูในประเทศรัสเซียได้รับการยกย่องและมีรายได้สูงกว่าอาชีพแพทย์ (อาภรณ์ ชาติบุรุษ 2522 : 95) มาตรฐานการทำงานของครูที่สอนในระดับประถมศึกษาชั้นนั้น กำหนดให้สอน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากต้องเพิ่มเวลาสอนพิเศษจากที่กำหนดไว้ ครูจะได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม แต่ครูส่วนมากมักจะมีจำนวนชั่วโมงสอนมากกว่าจำนวนชั่วโมงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่วนจะมากเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสภาพท้องถิ่นที่ครูอยู่ (อาภรณ์ ชาติบุรุษ 2522 : 95)

หลักการให้เงินเดือนครูของรัสเซียที่สำคัญ คือ

1. การศึกษาของครู อัตราเงินเดือนสูงสุดจะได้แก่บัณฑิตที่จบจากสถาบันอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการฝึกหัดครู ซึ่งไม่แตกต่างกัน
2. ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนของรัสเซียจะแปลกออกไป กล่าวคือ รัสเซียจะขึ้นเงินเดือนเป็นก้อนใหญ่แต่นาน ๆ ครั้งจะขึ้นครั้งหนึ่งโดยแบ่งเวลาการขึ้นเงินเดือนเป็น 4 ระดับตามระยะเวลาของการทำงานคือ ตั้งแต่เริ่มทำงานไปจนถึงปีที่ 5 ช่วงระยะเวลาระหว่าง 5 ปี และ 10 ปี ระหว่าง 10 ปี และ 25 ปี และเกิน 25 ปีขึ้นไป
3. สถานที่ตั้งโรงเรียน รัฐมีเงินพิเศษจ่ายให้กับครูที่สอนอยู่ในภูมิภาคห่างไกล เป็นจำนวนเงินก้อนใหญ่

นอกจากนี้มีเงินเพิ่มพิเศษจ่ายให้ครูนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินค่าสอนเพิ่มพิเศษดังกล่าวแล้ว คือ

1. ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโททางวิชาการศึกษา
2. ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน
3. การตรวจสอบผลงาน ขึ้นอยู่กับวิชาที่ตรวจ เช่น ครูตรวจวิชาเรียงความจะได้เงินมากกว่าครูตรวจวิชาคณิตศาสตร์ เพราะงานตรวจยากกว่าและต้องใช้เวลา
4. ผู้ทำหน้าที่บรรณารักษ์โรงเรียน (อาภรณ์ ชาติบุรุษ 2522 : 98)

นอกจากงานประจำที่ครูจะต้องสอนในห้องเรียนแล้ว ตามนโยบายของรัฐครูทุกคนต้องออกไปเยี่ยมผู้ปกครอง ประชุมครูผู้ปกครอง ร่วมงานกิจกรรมนอกหลักสูตร เป็นต้น หากโรงเรียนใดมีครูเพียงพอ งานพิเศษเหล่านี้ก็ไม่เป็นภาระแก่ครูมากนัก แต่หากที่ใดขาดแคลนครู งานพิเศษเหล่านี้รวมทั้งงานด้านการสอนจะเป็นภาระที่หนักหน่วงของครู ดังนั้น ถึงแม้รัฐจะจ่ายเงินพิเศษให้ก็ตาม แต่ไม่มีผู้ใดสนใจเรื่องเงิน ดังจะเห็นได้ว่าการร้องเรียนไปยังหนังสือพิมพ์ครูเกี่ยวกับชั่วโมงสอนอยู่เสมอ (อาภรณ์ ชาดิบุรุษ 2522 : 95)

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศและสังคม โรงเรียนจึงเป็นแหล่งสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน เพื่อให้เกิดคุณลักษณะตามที่ชาติต้องการ รัฐบาลญี่ปุ่นมองลึกลงไปอีกว่า การที่จะให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพตรงตามที่มุ่งหวัง จะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน นอกจากนั้นยังพยายามที่จะยกย่องสถานภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และการยกย่องนั้นได้กระทำให้เป็นนามธรรมและรูปธรรม โดยเน้นที่รูปธรรมก่อน ได้แก่ การให้เงินเดือนสูง (นิวัตต์ น้อยมณี 2531 : 53) จากการศึกษาเปรียบเทียบเงินเดือนครูกับบุคคลในอาชีพอื่น ในระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) และอายุเท่ากัน ในปี พ.ศ. 2527 พบว่า เงินเดือนขั้นแรกของครูสูงกว่าคนทำงานในบริษัทเอกชน 17 เปอร์เซ็นต์ และสูงกว่าวิศวกร 12 เปอร์เซ็นต์ เมื่อทำงานไปได้ประมาณ 20 ปี เงินเดือนจะใกล้เคียงกันและเมื่อใกล้เกษียณเงินเดือนครูจะสูงกว่าอีกครั้ง เงินเดือนครูจะประกอบด้วย เงินเดือน เงินช่วยเหลือ (allowance) ประมาณ 1 ใน 4 ของฐานเงินเดือน base salary และเงินโบนัส เป็นรายปีเท่ากับเงินเดือน 5 เดือน หรือ 41 เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือน สำหรับครูหรือผู้บริหารที่มีอายุการทำงาน 35 ปี จะได้รับเงินบำนาญเท่ากับ 62.5 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนปีสุดท้ายเป็นรายปีรวมกับเงินสาคอีกหนึ่งก้อนประมาณ 24.48 ล้านบาท หรือประมาณ 4,869,000 บาท ดังนั้นครูญี่ปุ่นจึงเป็นปูชนียบุคคลที่อยู่อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สังคมให้การยกย่องและเป็นอาชีพที่มีรายได้สูง เมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นและอาชีพอื่นในระดับเดียวกัน (ปาน แก้วสวัสดิ์ 2532 : 23-25) แต่วิธีคัดเลือกครูที่ดิ้นรนมาก ดูพฤติกรรม ตั้งแต่สมัยเด็ก ๆ กันมาเลย และที่สำคัญต้องร่ำเรียน ขยัน รับผิดชอบ (เสมา นาคะเวฬ 2526 : 46)

ผู้ประกอบอาชีพครูในประเทศญี่ปุ่นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ครูที่สังกัดรัฐบาลกลาง และครูที่สังกัดรัฐบาลท้องถิ่น ผู้เป็นครูจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเสียก่อน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ใบอนุญาตถาวร และใบอนุญาตชั่วคราว ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตถาวรจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูอย่างสมบูรณ์ สำหรับผู้ได้รับใบอนุญาตชั่วคราวจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยครูเท่านั้น ใบอนุญาตถาวรก็แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ใบอนุญาตชั้นหนึ่ง และใบอนุญาตชั้นสองตามระดับการศึกษาของผู้จะเป็นครู และแตกต่างกันไปตามระดับและประเภทของโรงเรียน กล่าวได้ว่าคุณสมบัติที่กำหนดไว้สำหรับประเภทและระดับของใบอนุญาตนั้นแบ่งไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529 : 45-48) ดังนั้นการเป็นครูญี่ปุ่นถึงแม้จะมีรายได้ดีก็เป็นงานหนัก โดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีกฎหมายกำหนดให้ทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมงเท่ากันทุกคน และจากบทความในวารสาร Intersect ฉบับเดือนพฤษภาคม 2531 ของญี่ปุ่นได้กล่าวถึงปัญหาของระบบการศึกษาของญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาในแง่มุมที่น่าสนใจซึ่ง วรรณิการ์ ภิญญาคง นำมาสรุปไว้ว่า "ในอดีต ครูญี่ปุ่นเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำทั้งทางสังคมและทางวิชาการ แต่เมื่อสังคมญี่ปุ่นเปลี่ยนแปลงไปอย่างเช่นในปัจจุบันที่ยกย่องและยอมรับนับถือเฉพาะผู้ที่เรียนจบจากมหาวิทยาลัยขึ้นน้าอย่างเช่น มหาวิทยาลัยโตเกียว มหาวิทยาลัยวาเซดะ -มหาวิทยาลัยเคไอเอะ เป็นต้น ครูประถมศึกษาซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนจบจากสถาบันเหล่านี้จึงไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน และจากการที่ผู้ปกครองนักเรียนทั้งหลายเชื่อว่าโรงเรียนกวดวิชามีส่วนทำให้นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยขึ้นน้า จึงทำให้นักเรียนนิยมเข้าเรียนในโรงเรียนกวดวิชากันมาก แม้แต่นักเรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่าทุก 1 ใน 4 คน เข้าเรียนในโรงเรียนกวดวิชาหลังเวลาเรียนปกติ นับเป็นความมุ่งหมายของครูประถมศึกษาในโรงเรียนปกติกับข้อกล่าวหาที่ว่า โรงเรียนปกติไม่มีมาตรฐานสูงพอ จนผู้ปกครองต้องส่งลูกไปโรงเรียนกวดวิชา (วรรณิการ์ ภิญญาคง 2531 : 13-14)

ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ใช้การศึกษาพัฒนาคุณภาพคนในประเทศ เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ และครูก็ย่อมจะมีบทบาทสำคัญซึ่งควรแก่การยกย่องและได้รับการส่งเสริมทุก ๆ ด้าน แต่กลายเป็นว่า ครูในประเทศนี้ได้ชื่อว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกเอาเปรียบมากที่สุด เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ อาชีพครูมีรายได้ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในระดับประถมศึกษา จากการประชุมกลุ่มผู้มีอาชีพครูแห่งฟิลิปปินส์ ที่ประชุมได้แถลงว่า "ครูในฟิลิปปินส์กำลังยืนอยู่ตรงจุดที่ถูกเอาเปรียบมากที่สุดเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นในสังคมชั้นกลางในบัจจุบัน ซึ่งจำนวนผู้ประกอบอาชีพครูมีถึงร้อยละ 60.2 ของจำนวนผู้ประกอบอาชีพอื่นทั่วประเทศ และย่ำว่าครูคือพลังผลักดันอันสำคัญของสถาบันการศึกษา มีบ่อยครั้งที่ครูถูกขอร้องให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ เช่น พิมพ์งาน เขียนรายงาน ทำหน้าที่คล้ายเลขานุการ เป็นเจ้าหน้าที่ทะเบียนและอื่น ๆ โดยไม่มีการจ่ายเงินพิเศษให้แต่อย่างใด" ผลที่ตามมาคือ พวกครูจึงต้องดิ้นรนหารายได้จากทางอื่น เช่น การเป็นนายหน้าขายสินค้าต่าง ๆ ในรูปเงินผ่อน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้บรรดาครูทั้งหลายจะสามารถเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมได้ด้อยกว่าที่คนอื่น ๆ หวังและจะปลูกฝังแนวความคิดที่ดีให้แก่เยาวชนได้อย่างไร ในเมื่อครูต้องดิ้นรนเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพที่นับวันจะเพิ่มขึ้น และงานครูก็หนักเกินไปเพราะต้องทำหน้าที่ทั้งงานสอนและงานพิเศษต่าง ๆ จึงทำให้คุณภาพของนักเรียนต่ำลง (โลกอลวนโลกอลเวง 2524 : 12)

ด้วยเหตุนี้ บรรดาครูในฟิลิปปินส์จึงพากันเรียกร้องให้ทางการจ่ายเงินโบนัสปีละ 1 เดือน เพื่อช่วยบรรเทาความทุกข์ยากของครูและทำให้ครูมีกำลังใจทำงานมากขึ้น ซึ่งจะมีผลดีต่อทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งเงินจำนวนนี้นับว่าไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับแต่ละปี (โลกอลวนโลกอลเวง 2524 : 12)

จากการศึกษาเกี่ยวกับครูของประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ พอจะประมวลได้ว่า ความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบหลายประการ และองค์ประกอบหนึ่งอาจมีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครูของประเทศหนึ่ง แต่อาจจะไม่กระทบต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของครูอีกประเทศหนึ่งก็ได้ แต่อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูในแต่ละประเทศนั้นมีความใกล้เคียงและเกิดจากองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูในระดับการศึกษาต่าง ๆ ของไทย

การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพครูในประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับอุดมศึกษาลงมาถึงระดับประถมศึกษา แต่ในตอนนี้นำมาเฉพาะระดับอุดมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ส่วนระดับประถมศึกษานั้นจะ เสนอรายละเอียดตอนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระดับอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูในระดับอุดมศึกษานั้น จากการศึกษาของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : บทคัดย่อ) สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : บทคัดย่อ) และกมล รักษ์สวน (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ที่สอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า อาจารย์ในวิทยาลัยครู และอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่อาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา ส่วน เจริมจันทร์ ทองวิวัฒน์ ศึกษาวิจัยและความพึงพอใจของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความพึงพอใจส่วนรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และอาจารย์ประจำวิทยาลัยของเอกชน มีความพึงพอใจส่วนรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ประจำวิทยาลัยของเอกชน (เจริญจันทร์ ทองวิวัฒน์ 2522 : บทคัดย่อ)

จากผลงานวิจัยเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในวิชาชีพครูของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาอยู่ในขั้นปานกลาง

ระดับมัธยมศึกษา

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูในระดับมัศึกษานั้น ประมวลได้จากผลงานวิจัยของ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) สุพรรณณี สมบัติธีระ (2529 : บทคัดย่อ) และบรรหาร ราชมณี (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ นันทนา วรณคำ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า ความพึงพอใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเอกชน และครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ พอจะชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูในระดับมัธยมศึกษาโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยของความพึงพอใจในวิชาชีพครู

การที่ครูจะเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพครู และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จหรือเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ดังนั้น สภาพการทำงานและสิ่งจูงใจที่ช่วยให้ครูปฏิบัติตนได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างหนึ่งของมนุษย์ส่วนใหญ่มักจะนำเอาการวิเคราะห์ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ (Human Motivation) มาใช้ (Parson 1960 : 18) ทฤษฎีการจูงใจที่ใช้กันโดยทั่วไป เริ่มตั้งแต่ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivator Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow 1954 : 72-74) 5 ประการคือ

1. ความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และอื่น ๆ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่ต่อเนื่องมาจากเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการบำบัดเพียงพอแล้วก็ต้องการให้ตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน และต้องการได้รับความคุ้มครองให้ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากเป็น อยากจะได้ และพยายามเสาะแสวงหาให้ได้ เพื่อจะได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลพิเศษ

แนวความคิดเรื่องการจูงใจของมาสโลว์นั้น บุคคลจะมีระดับความพอใจตามระดับความต้องการของคนตั้งแต่ขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด

บาร์นาร์ด (Barnard 1966 : 142) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติคนให้แก่หน่วยงาน

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non-material Oppotunities) หมายถึงโอกาสที่บุคคลควรจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจกว่าเดิม

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

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

5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง การคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์อันดีกับมิตรในหมู่ผู้ร่วมงานทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ

6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลากร (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) จะช่วยให้บุคคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

วิธีจูงใจของมาร์นาร์ด ดังที่กล่าวมานี้ ตอบสนองความต้องการทุกลำดับขั้นของ ทฤษฎีมาสโลว์ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ เบรชและคณะ (Brech and Others (1965 : 95) ที่ว่าการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นก็เพราะได้รับความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างที่ดี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม ตำแหน่งที่ดี นั้นเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีชื่อเสียงซึ่งให้รายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานมากที่สุดและนำไปใช้กันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการ หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) ของ เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and Others 1959: 115) เฮอริชเบอร์ก สร้างทฤษฎีขึ้นมาโดยการศึกษาวิจัยจากวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทในใจกลางเมืองและชานเมืองพิทส เบลอร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานมากที่สุด มี 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือของคนทั่วไป (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน มี 9 ประการ เรียกว่า ปัจจัย
ค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Recognition)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
(Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers)
4. สถานภาพ (Status)
5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
6. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง
(Supervision-Technics)
7. สภาพการทำงาน (Working Condition)
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
9. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security)

เฮอริช เบอริก กล่าวว่า ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ทำให้
บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับ
ความต้องการของบุคคลในองค์การก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนี้เฮอริช
เบอริกและคณะได้พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานจะ
มีผลไปในลักษณะทางตรง กล่าวคือ การขาดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในงานเพียงปัจจัยใด
ปัจจัยหนึ่งก็ไม่ได้ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ปัจจัยของความพอใจในงานที่เฟรนช์ (French 1964 : 25) กล่าวว่าจะสนอง
ความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานเพื่อจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานนั้นมีหลาย
ประการ คือ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักที่ว่า
งานมาก เงินมาก (Equal Pay for Equal Work) การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ต้องมีใจ
เป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลดี สภาพการทำงานดี มี
โอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและเพิ่มพูนคุณวุฒิ ปัจจัย
สุดท้ายที่เฟรนช์กล่าวถึงคือ งานนั้นต้อง เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

นอกจากนี้ หนังสือ หันนาคินทร์ (2526 : 220-222) ได้เสนอแนะวิธีการสร้าง ความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพครู ดังนี้ คือ

1. การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ด้วยการกระทำของตัวเองของ แต่ละคน และการรวมตัวกันให้สมกับความเป็นปวงชนนิยมบุคคล ลบล้างความรู้สึกต่ำต้อยในศักดิ์ศรีและ ฐานะทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญคือควรมีการคัดเลือกคนที่จะเข้าสู่อาชีพครูด้วยความพิถีพิถัน เพราะถ้าเพียงแต่จะเป็นคนสอนหนังสือใคร ๆ ก็คงเป็นได้ แต่ถ้าจะเป็นผู้ให้การศึกษาแก่เยาวชน แล้วคงจะไม่ใช่ใคร ๆ ก็ทำได้แน่

2. การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน จุดหมาย สูงส่งในการทำงานในอาชีพใด ๆ ก็คืออุดมการณ์แห่งอาชีพนั้น ๆ อุดมการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็คือ เมื่อครูยอมรับและมองเห็นคุณค่าแห่งอาชีพครูที่มีต่อสังคม ประเทศชาติ และมนุษยชาติในที่สุด

3. การช่วยครูให้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) และความก้าวหน้า ในการงานตามความสามารถของแต่ละคน ความสัมฤทธิ์ผลเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ของมนุษย์ การที่คนทำอะไรได้สำเร็จมีความก้าวหน้าในการงานที่ทำ ย่อมจะก่อให้เกิดกำลังใจ ในตนเอง

4. ในด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาอาจจะส่งเสริมให้ครูมีงานพิเศษทำในยามว่าง เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และการพยายามหาทางขยายอำนาจการซื้อ (Purchasing power) ของเงินของผู้ได้บัญชาออกไป เช่น การจัดสหกรณ์ขึ้นในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้ สามารถซื้อของที่จำเป็นได้ในราคาต่ำกว่าท้องตลาด การหาทางตั้งกองทุนสมทบเพื่อช่วยเหลือ ในยามจำเป็น เป็นต้น

จากทฤษฎีและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ ว่ามีหลายปัจจัย แต่ไม่มีผู้ใดให้ลำดับความสำคัญที่แท้จริงหรือกำหนดชัดเจนลงไปว่า ปัจจัยใด เป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด และปัจจัยใดที่สำคัญน้อยที่สุด เพราะความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นย่อม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย

องค์ประกอบทางโรงเรียนที่มีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในวิชาชีพครูนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ประกอบอาชีพครูมากเพราะจะ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุผล

สำเร็จด้วยดี แต่การสร้างคามพึงพอใจในวิชาชีพให้แก่ครูประถมศึกษานั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ และองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ องค์ประกอบทางโรงเรียน เนื่องจากครูต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในโรงเรียน ดังนั้น องค์ประกอบทางโรงเรียนจึงมีส่วนช่วย เสริมสร้างความพึงพอใจในวิชาชีพครูให้แก่ครูได้ เป็นอย่างมาก

องค์ประกอบทางโรงเรียนที่มีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครูนั้นมีบุคคลและสถานประกอบการศึกษาต่าง ๆ ศึกษาวิเคราะห์พบว่า มีหลายประการด้วยกัน แต่องค์ประกอบที่นำมาศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากองค์ประกอบที่มักจะมีกล่าวถึงกันมาก ซึ่งบางองค์ประกอบก็มีผลงานวิจัยจำนวนมาก แต่บางองค์ประกอบมีผู้สนใจศึกษาน้อยมาก องค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. ด้านสังกัดของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องนี้ มนุษย์ เอี่ยมวิสัย (2519 : 85) ได้ศึกษา พบว่า สังกัดของโรงเรียนที่ต่างกันมีผลทำให้ความรู้สึกของครูคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในด้านของนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในภาระงานและความพึงพอใจในหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมัวร์เฮด (Moorehead 1979 : 635) ที่พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค

2. ด้านที่ตั้งของโรงเรียน จากการศึกษาของมิ่งศักดิ์ ยอดถลกกิจ (2521 : 35) พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูให้อยู่ในระดับสูงหรือต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่คูเปอร์ (Cooper 1958 : 31-33) กล่าวว่า ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับจากที่พักคือที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปราณี เถกิงพล (2527 : 89) ศึกษาพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาค้างกันมีปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งใกล้เคียงกับที่ สมจิต สุคนธสวัสดิ์ (2526 : 10) กล่าวว่า "ถึงแม้โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครจะอยู่ในเมืองหลวง แต่ก็ยังมีปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ทั้งสิ้น เช่น พื้นที่ที่มีความแตกต่างกันของ เขตชั้นในและ เขตชั้นนอก ปัญหาเรื่องแหล่งเสื่อมโทรม และสภาพของเด็กนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน ขาดความพร้อมทางการศึกษา โดยสิ้นเชิง ครูในสังกัดกรุงเทพมหานครจึงต้องรับภาระหนักมาก จนกระทั่งครูรู้สึกว่าคุณเองมีฐานะทางสังคมดีกว่าครูในสังกัดอื่น "

3. ด้านเงินเดือน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ คือ ความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลหรือครูเกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสม เพียงพอและยุติธรรม นอกจากนั้นยังจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้เพียงพอ กับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอีกด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 37) พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 224) ให้ทรรศนะว่า "ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นปัญหาสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของครู เพราะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของคน หากปรากฏว่าถึงแม้จะใช้จ่ายด้วยความกระหน่ำกระแหม่แล้ว เงินเดือนก็ยังไม่พอใช้จ่ายก็ย่อมจะทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน" จากการศึกษาของ เมธี บิลันธนานนท์ (2527 : 52) พบว่า จุดอ่อนของงานอาชีพครูที่อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพครู ก็คือ รายได้น้อย แต่ต้องทำงานหนัก บรรยากาศการทำงานซ้ำซากจำเจ นานปีเข้าก็ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และในที่สุดก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสอนและคุณภาพของนักเรียนด้วย ปราณี เถกิงพล (2527 : 89) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ตรงกันว่า "อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำงานหนัก แต่มีรายได้ต่ำ ปัญหาการเงินจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลทำให้ครูเบื่อหน่ายในอาชีพ ปราศจากความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ อันจะมีผลทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพด้อยลง" นอกจากนี้ หม่อมราชวงศ์ คึกฤทธิ์ ปราโมช (2526 : 18) ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า "การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีสำหรับครูจะทำให้ครูหมดความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่และเป็นการช่วยสร้างกำลังใจให้ครูพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ครูมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้น สุขภาพจิตของครูก็จะดีขึ้นด้วยและถ้าครูมีสุขภาพจิตดีแล้วก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจในงานของตน มีอารมณ์คงที่สามารถแก้ปัญหาทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

4. ด้านลักษณะของงานที่ทำ กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดแล้วก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจ" ส่วนลาทรอป (Lathrop 1979 : 2391) ได้ศึกษาพบว่า ระดับชั้นที่ครูสอนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และลีเธอร์วูด (Leatherwood 1974 : 3772) พบว่า

ทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

จากการศึกษาของฝ่ายวิจัยติดตามและประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่า ลักษณะงานสอนของครูมี 3 ประการ คือ ลักษณะงานสอน ลักษณะงานสนับสนุนการสอน และลักษณะงานอื่น (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค) ในด้านลักษณะงานสอนที่ครูปฏิบัติมากเป็นการปฏิบัติการสอนจริง จำนวน 17.54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลักษณะงานสนับสนุนการสอนที่ครูปฏิบัติมากเป็นงานอสมัย จำนวน 6.71 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลักษณะงานอื่นที่ครูปฏิบัติมาก เป็นงานสหกรณ์ในโรงเรียน จำนวน 6.09 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และผลงานที่ครูพอใจมีความภาคภูมิใจ เป็นงานด้านการสอน การอบรมเด็กให้ปฏิบัติตัวเป็นคนดี ตลอดจนผลงานที่สร้างชื่อเสียงจนได้เป็นครูดีเด่น (ฝ่ายวิจัยติดตามและประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2532 : บทคัดย่อ) ส่วนผลการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2531 : 143) พบว่า ภาระงานสอนของครูในแต่ละสังกัดมีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ใกล้เคียงกัน คือ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 19.03 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมืองพัทยา จำนวน 20.50 ชั่วโมง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 21.27 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 20.00 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

นอกจากนี้ จากรายงานโครงการเดินทางพบปะเยี่ยมเยียนครูประชุมและบรรยาย เรื่อง "เป้าหมายและกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา" ของ นายบรรจง ชูสกุลชาติ (2532 : 19) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการรวบรวมปัญหาและความต้องการของครูทั้ง 73 จังหวัด มีปัญหาของครูข้อหนึ่ง กล่าวว่า "ภารกิจหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมายในเวลานี้มีมากเกินไป และควรลดขั้นตอนในการทำงานของครูลงบ้าง เพราะปัจจุบันครูต้องทำงานจุกจิกหุยมหิมมากมาย จนเวลาสอนจริงมีน้อยและทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ยาก"

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความก้าวหน้านับเป็นความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ (Physical and Security Need) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (George and Leonard 1980 : 7-10) นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2518 : 56-58) กล่าวว่า "การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ตลอดจนการให้ความเป็นธรรม

ตามสิทธิ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับย่อม เป็น เครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี" บาร์นาร์ด (Barnard 1968 : 142-145) ได้ให้แนวคิดที่ว่า "การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจพิเศษส่วนตัวหรือ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" นอกจากนี้ โสภณ ทาสิตะพันธุ์ (2528 : บทคัดย่อ) และ อาคม วัตโตสง (1982 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการและอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการสอนมากกว่า 10 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการและอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน หรือการสอนต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับการศึกษาของเวเลซ (Velez 1972 : 997) ที่พบว่า ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากแนวคิดและผลงานวิจัยดังกล่าวพอจะชี้ให้เห็นได้ว่า องค์ประกอบทางโรงเรียน นั้นมีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูแต่จะเกิดจากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ย่อม เป็นผลมาจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน และความพึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้นอาจจะไม่มี วันสิ้นสุด เมื่อมีความพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปบุคคลก็จะมีโอกาสที่จะ เปลี่ยนแปลงความรู้สึกพอใจต่อสิ่ง เดิมได้ เรื่องของความพึงพอใจจึง เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ เพื่อจะ ได้ส่งเสริมและปรับปรุงองค์ประกอบด้านนั้น ๆ เป็นการสนองความต้องการและสร้างสรรค์ ให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพครูขึ้นกับครูได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ความพยายามในการบำรุงรักษาครู

ปัจจุบันนี้หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับครู ได้พยายามหาแนวทาง เพื่อบำรุงรักษาครู ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งพอจะสรุปวิธีการของหน่วยงานสำคัญ ๆ ได้ดังนี้คือ

1. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เป็นองค์กรวิชาชีพเกี่ยวกับผู้ประกอบการทางการศึกษา มีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นครูและผู้มีอาชีพ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วประเทศ มีหน้าที่สำคัญไม่ต่างจากองค์กรวิชาชีพอื่น ๆ ดังนี้

- 1.1 การจัดสวัสดิการให้สมาชิก โดยจัดตั้งมูลนิธิให้ความช่วยเหลือครู ได้แก่

มูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์ มูลนิธิช่วยการศึกษาบุตร สมาชิกครูสภา มูลนิธิช่วย
เหลือสมาชิกครูสภาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อการร้าย
และมูลนิธิรางวัลครูสภา จัดสรรเงินรางวัลแก่ครูผู้ได้รับการคัดเลือก เป็นครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานด
ดีเด่นด้านการสอนและด้านการบริหารระดับการศึกษาต่าง ๆ ระดับละ 2 รางวัล ปีละ 6 รางวัล
รางวัลละ 5,000 บาท (ประวิทย์ ทองศรีนุ่น 2531 : 147)

1.2 การอบรมครูเกี่ยวกับชุดวิชาครูและจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพครู
การฝึกอบรมด้านดนตรี และคอมพิวเตอร์ การเดินทางเพื่อการศึกษาของครูสภา และคัดเลือก
สมาชิกไปร่วมสัมมนาในระดับนานาชาติ เพื่อร่วมประชุมกับสภาครูอาเซียหรือสมาพันธ์ครูแห่งโลก
(WCOTP) (จันทร์ พุ่มเมืองมัก 2527 : 42)

นอกจากนี้ก็ได้จัดงานวันครู และการให้ทุนวิจัย ซึ่งนับว่าเป็นการสนับสนุนและสร้าง
เสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและด้านวิชาการ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวครูและทางการ
ศึกษาทั่วไป

2. หน่วยงานที่เป็นเจ้าสังกัดของครู ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักการ
ศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นต้น หน่วยงานเหล่านี้มีวิธีการบำรุงรักษาครูด้วยรูปแบบที่คล้ายคลึง
กัน อาจจะมีบางหน่วยงานแตกต่างออกไปบ้าง พอสรุปได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะใน
การปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ตลอดจนการอนุญาตให้ลา
ศึกษาต่อ

2.2 การยกย่องครู โดยการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น และคัดเลือก
ครูดีเด่นซึ่งจะแบ่งเป็นหมวดวิชาต่าง ๆ และสายปฏิบัติการสอนกับสายสนับสนุนการสอน (สำนัก
การศึกษากรุงเทพมหานคร 2531 : 68-76)

นอกจากนี้ก็จะอาจจะใช้วิธีการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นให้เดินทางไป
ดูงานด้านการศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงด้วย (สมจิต สุคนธสวัสดิ์ 2526 : 10)

2.3 การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินสะสม

คำรักษาพยาบาล คำเล่าเรียนบุตร โครงการให้กู้เงินสร้างบ้าน เป็นต้น ส่วนครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินสมทบเงินเดือน และเงินเพิ่มเติมค่าครองชีพชั่วคราวให้อีกประกาศใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2532 (ธีระพันธ์ พุทธิสวัสดิ์ 2532 : 40)

จากวิธีการและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นความพยายามที่จะบำรุงรักษาครูให้เกิดความสนใจ ภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพครูยิ่งขึ้น ซึ่งย่อมจะหวังได้ว่าจะช่วยให้ครูทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในวงการศึกษานั้นมีมากมายทุกระดับการศึกษาเท่าที่ปรากฏจะเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ครู และบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรืออาจจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือทัศนคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู แต่งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยตรงยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาหรือวิจัยโดยเฉพาะ แต่จากการประมวลความหมายของความพึงพอใจที่นักการศึกษาหลายท่านได้นิยามไว้ ผู้วิจัยจึงนำงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวถึงข้างต้นนี้มาเป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

ค.ศ.1970 ทีเตอร์ โพน์ เมอร์ริล (Peter Pine Merrill) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 186 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงานและความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

ค.ศ.1972 จอห์นสตัน และบาวิน (Johnston and Bawin) ได้ใช้ทฤษฎีของ

เซอร์ช เบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจของครูชายที่สอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแยกองค์ประกอบในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทดสอบพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่ง เซอร์ช เบอร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ค.ศ.1973 เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษา แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตี มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน จุดมุ่งหมายเพื่อทราบ ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ องค์ประกอบของลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น พบว่า องค์ประกอบของสภาพของการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ค.ศ.1975 ควิตูกัว (Quitugua) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า องค์ประกอบที่กระทบต่อความพอใจในการทำงานของครู คือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานภาพของครู และความช่วยเหลือของรัฐ นอกจากนี้ก็พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งการงาน ระดับชั้นที่สอน

ค.ศ.1982 สวาริงจิม (Swaringim) ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนจำนวนเท่า ๆ กัน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู การอำนวยความสะดวก และความกดดันจากชุมชน ส่วนในด้านที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ คือ เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู



และ เนื้อหาของหลักสูตร

จากผลงายวิจัยข้างต้นนี้ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่จะ เน้น การศึกษาองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้วิจัยเรื่อง ความ พึงพอใจในงานได้ประยุกต์ทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบอร์กและวิธีการอื่น ๆ ศึกษาวิจัยครูและผู้บริหารทั้ง ของรัฐและเอกชน ซึ่งพบว่า งานวิจัยที่ประยุกต์ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ เฮอรัลด์เบอร์ก ไปใช้นั้น ปรากฏว่า ผลสรุปที่ได้จะมีลักษณะขัดแย้งกับทฤษฎี และ เมื่อใช้วิธีการอื่น ๆ ก็พบว่า ความพึงพอใจของครูแตกต่างกันตามองค์ประกอบหลายประการดังที่ปรากฏอยู่ในผลงานวิจัย ดังกล่าวนี้

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยด้านความพึงพอใจ

พ.ศ.2526 สกล วรรณพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากด้าน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของ งาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนในด้านสภาพการทำงาน ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย นอกจากนี้ ครูที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านการ ยอมรับนับถือ

พ.ศ.2527 ชลิต พูลศิลป์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทฤษฎี 2 มัจฉัยของ เฮอรัลด์เบอร์ก โดยจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 522 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในมัจฉัยกระตุ้นและมัจฉัยค่าจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความ พึงพอใจในการทำงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูนข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยกระตุ้นและที่ระดับ .01 ในปัจจัยค่าจูน

พ.ศ.2527 กมลศักดิ์ ศรีอรุณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 508 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่เมื่อจำแนกตามตัวแปร อีสระ พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำ งาน ระดับน้อย

พ.ศ.2530 สมนึก มีแสง ศึกษาวิจัยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 532 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลา อยู่ในระดับปานกลาง และครูที่มีอายุราชการ 1-10 ปี กับครูที่มีอายุราชการ 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล และสภาพการทำงาน

พ.ศ.2531 แวนูเช็ง มะรอซี ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 503 คน ผลของการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานในระดับปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูน

งานวิจัยด้านขวัญ

พ.ศ.2525 สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,472 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจาก The Purdue Teacher Opinionnaire ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูที่มีระดับเงินเดือนไม่เท่ากันมีระดับของขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน ซึ่งพบจากองค์ประกอบด้าน เงินเดือน ปริมาณการสอน สถานภาพของครู
2. ประสิทธิภาพการสอนที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจของครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบจากองค์ประกอบด้านความพอใจในหน้าที่ การงานหลักสูตร และสถานภาพของครู
3. สาขาวิชาที่สอนมีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของครู ซึ่งพบจากองค์ประกอบด้านความพอใจในหน้าที่การงาน เงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างครู หลักสูตร และสถานภาพของครู
4. วิธีการเดินทางมาทำงาน ไม่ทำให้ระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

พ.ศ.2525 สุชาติ วิภาสวัช ศึกษาด้านขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในเขตชั้นในและชั้นนอก จำนวน 200 คน พบว่า ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงด้าน ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ส่วนขวัญของครูอยู่ในระดับต่ำด้าน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

พ.ศ.2527 วิรัตน์ บุญชิต ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 770 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น คือ ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ความ

พึงพอใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำลง คือ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ

พ.ศ. 2529 ชัยชาญ ศรีทรง ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน พบว่าระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในการทำงานภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวนี้ จะเห็นว่า การศึกษาเรื่องของความพึงพอใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะ เน้นหนักในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้ศึกษาวิจัย เรื่องของความพึงพอใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ประยุกต์ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก และวิธีการอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและขวัญของครูขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงาน เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลไม่สามารถกำหนดหรือแสดงให้เห็นชัดเจน ดังนั้น คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องของความพึงพอใจในงานจึง เป็น เรื่องที่ต้องค้นหาต่อไป ในเรื่องความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูโรงเรียนประถมศึกษา ก็เช่นเดียวกัน เป็นการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษาในแต่ละหน่วยงานที่มีขนาดและระบบบริหารงานแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในวิชาชีพครูจากองค์ประกอบทางโรงเรียนที่มีผลต่อความพึงพอใจในวิชาชีพครู เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจในวิชาชีพครูของครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างไปจากงานวิจัยที่กล่าวมา

ตอนที่ 3 สังเขปเรื่องราวของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสามสังกัด

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

การประถมศึกษาของไทยอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการระหว่าง พ.ศ. 2491-2509 กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามหาวิธีทางที่จะปรับปรุงคุณภาพการประถมศึกษาตลอดระยะเวลาที่รับผิดชอบอยู่แต่ก็ประสบปัญหาหลายด้าน ในพ.ศ. 2509 การประถมศึกษา

จึงโอนไปอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย ยกเว้น โรงเรียนประถมบางประเภทที่กระทรวงศึกษาธิการสงวนไว้เพื่อจัดให้เป็นตัวอย่างจำนวนหนึ่ง การโอนไปอยู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผลกระทบต่อฐานะของครู กล่าวคือ ตั้งแต่ พ.ศ. 2491 ครูโดยฐานะ เป็นข้าราชการพลเรือน แต่เมื่อโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วก็มีฐานะ เป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2509 ซึ่งเกิดเป็นปัญหาเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ครูจึงเรียกร้องให้รัฐตั้งหน่วยงานบริหารการศึกษาเป็นทบวงประชาบาลโดยเฉพาะ เป็นผลให้รัฐบาลต้องแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาลขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2522 โดยมีนายสมภพ โทตระกิตย์ เป็นประธาน นายรุ่ง แก้วแดง เป็นเลขานุการ คณะกรรมการชุดนี้ได้พิจารณาเสนอแนะรัฐบาลเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาประชาบาล เพื่อปรับปรุงระบบบริหารการประถมศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติ และนำเสนอ การกำหนดรูปแบบและสาระสำคัญของการบริหารการประถมศึกษาใหม่ ตลอดจนสาระสำคัญของ ร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษา รวม 8 ฉบับ จนกระทั่ง วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2523 จึงประกาศใช้กฎหมาย 8 ฉบับ ในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 : 32-41)

ด้วยเหตุนี้โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่จึงโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523" (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 : 32-41)

นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนประถมศึกษาบางส่วนสังกัดหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น คือโรงเรียนเทศบาล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนเมืองพัทยา และสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ โรงเรียนประถมสาธิตของมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยครูและโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น โรงเรียนประถมศึกษาเหล่านี้นับว่าเป็นเพียงส่วนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งใน พ.ศ. 2523 มีโรงเรียนประถม

ศึกษาในความรับผิดชอบ 30,355 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90 โดยประมาณของจำนวน
โรงเรียนประถมศึกษาทุกสังกัด (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2528 : 1)

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีชื่อย่อว่า สป.กทม. สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานบริหาร
การศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง แต่แตกต่างจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ ตรงที่ไม่มี
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ดังนั้นการบริหารจากโรงเรียนจึงขึ้นตรงต่อสำนักงานการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2525 : 1)

ปัจจุบันสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด
ทั้งสิ้น จำนวน 37 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 50,566 คน ครูจำนวน 2,170 คน เปิดสอน
ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาในจำนวน 37 โรงเรียน
นี้ เป็นโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการเคยส่งวนไว้เป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อทดลองทางด้านวิชา
วิชาการดั่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นจำนวน 36 โรงเรียน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพ
มหานคร 2531 : 4)

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครซึ่ง เป็นองค์การการปกครองท้องถิ่น (Metropolitan Government)
ได้จัดตั้งและรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และ
เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2515 โดยมีสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
รับมอบอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการที่
ทำหน้าที่บริหารคือ กรุงเทพมหานคร และรองลงมา คือ สำนักงานเขต ประกอบด้วย 24 สำนัก
งาน และแบ่งแยกเขตของกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตชั้นใน 13 เขต และเขตชั้นนอก 11 เขต
เขตชั้นใน หมายถึง เขตที่มีพื้นที่อยู่ใจกลางเมืองของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางรัก เขต
ยานนาวา เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตพญาไท เขตห้วยขวาง เขตดุสิต
เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตสัมพันธวงศ์ เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตชั้นนอก
หมายถึง เขตที่ตั้งอยู่รอบนอกของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตหนองจอก เขตมีนบุรี เขตพระโขนง
เขตลาดกระบัง เขตบางเขน เขตบางกะปิ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตราชบุรีรณะ
เขตคลองสาน เขตภาษีเจริญ การแบ่งเขตดังกล่าวอาศัยเกณฑ์จากการแบ่งเขตการปกครองของ
กรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร 2528 : 110)

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตพื้นที่ชั้นในและชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 427 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 243,714 คน จำนวนครู 12,535 คน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2531 : 7)

ครูซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับความคุ้มครองโดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชื่อย่อว่า สช. เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ๑ หนึ่งในของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์ โดยโอนบรรดาอำนาจหน้าที่กิจการ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนราษฎร์ และโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2515 (ต่อมาได้มีการโอนงานวิทยาลัยเอกชนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 (กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มปป. : 21-22) ดังนั้นโรงเรียนราษฎร์ จึงได้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "สถานศึกษาเอกชน" แต่โดยทั่วไปยังคงเรียกทั้งสองชื่อมาจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มปป. : 18)

โรงเรียนราษฎร์หรือสถานศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนที่มีเอกชนหรือคณะบุคคลดำเนินการจัดการศึกษา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และแบ่งเขตการศึกษาได้ยอาศัยเกณฑ์การแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มปป. : 10-11)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาในสังกัด จำนวน 284 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 269,189 คน และจำนวนครู 6,349 คน