

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมจากแหล่งศึกษาค้นคว้าทั้งที่เป็นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 องค์ประกอบและเครื่องบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิต
- 2.4 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตที่เสนอต่อไปนี้ แสดงให้เห็นความหมายของบุคคลในประเทศต่าง ๆ ที่จะทำความเข้าใจและศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ดังนี้

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียงไม่มีเกณฑ์ตายตัว กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการในคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและภาวะ (ยุพา 2516)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีครอบครัวและสังคมที่ดี เพื่อฝึกอบรมตนเอง ช่วยตนเองและมีส่วนร่วมในภาระกิจของสังคม (ลดดา 2518)

คุณภาพชีวิตประชากรขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบปริมาณทรัพยากรของประเทศกับจำนวนประชากรในประเทศนั้น ถ้ามีทรัพยากรมากแต่ประชากรน้อยคุณภาพชีวิตประชากรก็จะสูงขึ้น ดังสมการ (เย็นใจ 2533)

$$\text{คุณภาพชีวิต} = \frac{\text{ปริมาณทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศ}}{\text{จำนวนประชากรในประเทศนั้น}}$$

คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตที่มีคุณภาพ ซึ่งได้แก่ชีวิตที่ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหา แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะ ดำรงสถานภาพ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของ สังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภาย หน้าได้อย่างถูกต้อง สามารถดำเนินโดยชอบธรรม เพื่อให้ได้สิ่งซึ่งพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือ และทรัพยากร ที่มีอยู่ (ชัยวัฒน์, 2523)

คุณภาพชีวิตบุคคล หมายถึงบุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีการดำเนินชีวิตได้อย่าง ปกติสุข ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาภาวะเศรษฐกิจและสังคมของส่วน รวม (อังฉรา 2524) คุณภาพชีวิตอาจแสดงออกทางด้านวัตถุ อาการที่ปรากฏและลักษณะประกอบ ของบุคคล เช่นความมั่งคั่ง ความมีสุขภาพดีและความมั่นคงทางฐานะ เป็นต้น (Morgan and Smith , 1969 ; Gastri 1970)

และคุณภาพชีวิตยังหมายถึง สภาวะของการมีสภาพทางกาย จิตใจและอารมณ์ที่ดี รู้จัก สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง การได้รับการศึกษาตามวัย การมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะ ทางดินน้ำอากาศและเสียง มีที่อยู่อาศัยเพียงพอ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรม การสันตนา การความพอใจด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีโอกาสที่จะใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป (Harland, 1972)

คุณภาพชีวิต ตัวแปรหลายมิติ ที่แสดงระดับความอยู่ดีของบุคคลในสังคมตัวแปรเชิงรูป ธรรมจะมีอิทธิพล หรือเป็นเงื่อนไขให้เกิดตัวแปรเชิงนามธรรมด้วย (Markley and Bogley, 1975)

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนในตัวของมันเอง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะ ทำให้บรรลุถึงความต้องการทางอารมณ์ ความทะเยอทะยานทางสังคม ตลอดจนความสามารถที่จะ ทำให้บรรลุถึงความต้องการพื้นฐานด้านอาหาร พลังงาน ที่อยู่อาศัย ฯลฯ ของคนและชุมชน (Sharma, 1976) คุณภาพชีวิต คือความสัมพันธ์ทุกด้าน ระหว่างบุคคลกับสังคมและสิ่งแวดล้อมตาม ธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ แต่ละด้านจะมีความเฉพาะในลักษณะและการสนองความต้องการของ บุคคล (Fradler, 1976) คุณภาพชีวิตหมายถึงมิติของการมีชีวิตที่ดีประกอบด้วยความสุขความพอใจใน ชีวิตความนับถือตนเอง สุขภาพ การทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี (George and Bearson, 1980)

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนี้ บางความหมายกล่าวถึงคุณภาพชีวิต ระดับจุลภาค เช่น การมีสุขภาพดี มีการศึกษาดี มีครอบครัวดี มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยที่บางความหมายกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในระดับมหภาค เช่น คุณภาพด้านการเมือง คุณภาพด้าน เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม บางความหมายเน้นปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตเชิงรูปธรรม เช่น

การมีสุขภาพดี มีทรัพยากรมาก ความมั่งคั่ง การมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะทางดิน น้ำ อากาศและเสียง บางความหมายเน้นปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิต เจริญนามธรรม เช่น การมีสุขภาพ จิต มีครอบครัวที่อบอุ่น ความพอใจด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสุข ความพอใจในชีวิต เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (Quality of working life)

ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1970 ได้มีผู้สนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรรมกรทุกระดับ หลายบริษัทยักษ์ใหญ่ได้ริเริ่มพัฒนาโครงการเพื่อการดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตามแม้จะมีการหลาย บริษัทให้ความสนใจต่อการพัฒนาการจัดการ แรงงาน รัฐบาลและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในรูปของการ ชำระค่าแรงงาน การจัดชั่วโมงการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน แต่ปัญหาความเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจ รวมทั้งปัญหาคุณภาพชีวิตก็ยังไม่ถือว่าเริ่มต้นพัฒนาอย่างจริงจังจนกระทั่งถึงทศวรรษ ที่ 1970

จุดเริ่มต้นของเรื่องนี้อย่างแท้จริงเกิดขึ้น เมื่อมีการประท้วงของพนักงานบริษัท General Motor ที่เมือง Lordstown รัฐ Ohio ในเดือนมีนาคม ปี 1972 ของคนงานร่วม 8,000 คน ทำให้ทั้ง พนักงานและหัวหน้าแรงงานถูกจับกุม ฝ่ายจัดการบริษัทได้มีการลดจำนวนพนักงาน แต่ขณะเดียวกันก็เร่งรัดการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น สื่อสารมวลชนได้กระพือข่าวนี้ไปทั่วประเทศ ทำให้เกิดความ ตระหนักถึงปัญหาของคนรุ่นหนุ่มสาวในตลาดแรงงานของอเมริกา ที่ต้องเผชิญกับความกดดันต่อ สภาพการจ้างงาน

ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จึงได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตอย่างจริงจัง รวมทั้งหาทางพัฒนาคุณภาพ ชีวิตดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพผลผลิตจึงได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงาน ศูนย์การพัฒนาผลผลิตและคุณภาพชีวิตแห่งชาติ และองค์กรเอกชนเช่น The American Quality of Work Centre และ The Work in America Institute นอกจากนั้น ยังมีบริษัท อเมริกันและยุโรปหลายบริษัทได้กำหนดโครงการด้านนี้เพิ่มขึ้น เช่น ในสหรัฐอเมริกา ได้แก่บริษัท General Foods, American Telephone and Telegraph, Corning Glass Works, General Motors และ Texas Instruments ส่วนในยุโรปมีบริษัทต่าง ๆ เช่น Volvo, Saab-Scandia, Norsk Hydro และ Olivetti เป็นต้น ส่วนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ได้มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเรื่อยมา

หากศึกษาประวัติศาสตร์จะเห็นว่า ค่านิยมด้านการงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาใน อดีตนั้น แรงงานมักจะได้จากทาส จนกระทั่งถึงยุค Renaissance and Reformation จึงได้เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติต่อการงานที่ว่า แรงงานนั้นมีศักดิ์ศรีของตนเอง การทำงานหนักและ

อดคอมเป็นแนวทางการแสดงความศรัทธาต่อพระเจ้าและเป็นทางไปสู่สวรรค์ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันให้ความเห็นว่า ความรุ่งเรืองของลัทธิทุนนิยมในศตวรรษที่ 18 นั้น มีจุดเริ่มต้นจากความรุ่งเรืองของแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานหนัก อดคอม รวมทั้งได้รับแรงบันดาลใจจากแนวคิดของ Martin Luther และ John Calvin (1973) ซึ่งเป็นผู้กำหนดแนวคิดแบบ Protestantism แนวคิดเกี่ยวกับงานนี้ ได้แพร่กระจายจากยุโรปไปสู่อเมริกา "งานคือกิจกรรมที่สร้างผลผลิตที่มีคุณค่าแก่คนอื่น" ทั้งนี้หมายรวมถึงงานที่มีค่าตอบแทนและงานบ้าน หรืองานที่ทำในไร่นาทั้งหมด งานย่อมตอบสนองได้หลายวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญย่อมได้แก่การทำงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการ อันนำมาซึ่งค่าจ้างแรงงานที่สามารถนำไปใช้จ่ายเป็นค่าสินค้าปัจจัยในการครองชีพอื่น ๆ แต่ทั้งนี้งานยังตอบสนองต่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ อีก

ในที่ทำงานนั้นย่อมถือได้ว่าเป็นสถานที่สำหรับพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน งานย่อมถือเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของสถานะทางสังคมของบุคคลและครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองที่สามารถแบ่งปัน เอื้อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หากบุคคลใดสามารถตอบสนองความต้องการของตนและองค์กรได้แล้ว ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสำนึกที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้ งานยังเป็นเสมือนเป้าหมายหลักของมนุษย์ บ่มเพาะคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล จะเห็นได้ว่า บุคคลมักจะแนะนำตัวเองด้วยการบอกชื่อและอาชีพ

หากเราหันมามองคุณลักษณะของงานในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะพบว่า มีลักษณะใกล้เคียงกันอยู่หลายประการ แม้ระดับของคุณลักษณะนั้น ๆ อาจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ประการแรก จะเห็นได้ว่าบทบาทของงานย่อมแตกต่างจากบทบาทในครอบครัว งานในสังคมของอุตสาหกรรมย่อมแตกต่าง จากบทบาทของงานในสังคมเกษตรกรรมโดยสิ้นเชิง ทั้งด้านการเข้าสู่งาน เนื้อหาสาระของงาน เวลา และสถานที่ทำงาน

แรงงานในระดับองค์กรทั่วไปย่อมได้รับการคาดหวังให้อ่อนน้อมถ่อมตนและเชื่อฟังต่อผู้มีอำนาจเหนือตน ในองค์กรนี้จะถือว่า เจ้านายนั้นรู้ดีที่สุด หรืออย่างน้อยที่สุดย่อมมีสิทธิ์ทำอะไรก็ได้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ยิ่งต้องมีระเบียบวินัยมากยิ่งขึ้น องค์กรในระดับนี้มีการออกระเบียบกฎเกณฑ์ที่ซับซ้อน และควบคุมให้แรงงานต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และเวลาอย่างเคร่งครัดแต่สำหรับงานที่มีลักษณะเฉพาะมักจะมีข้อบังคับน้อยลง ทั้งนี้มักจะเป็นงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน ความต้องการทั่วไป ของผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมก็คือ หน่วยงานย่อย ๆ ขององค์กรต้องสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้มากยิ่งขึ้นให้ได้

ลักษณะของงานในสังคมสมัยใหม่อีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่จะถูกไล่ออกจากงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพราะความไม่แน่นอนของความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในระยะหลัง ๆ นี้คนงานในองค์กรของรัฐก็ต้องเผชิญกับปัญหาความ

ไม่มั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ เช่น การที่จำนวนนักเรียนลดลงย่อมส่งผลให้มีการลดจำนวนครูลงด้วยเช่นกัน

เป็นที่ยอมรับกันว่า สิ่งที่แฝงอยู่ในหน้าที่การทำงานที่เข้มงวดก็คือความสัมพันธ์ทางสังคม ความภูมิใจในตัวเอง ความสำนึกแห่งคุณค่าของตัวเอง ความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และภาพแห่งความเป็นตัวเอง

นักวิจัยพฤติกรรมสังคมได้มองเห็นความแตกต่างระหว่างความพอใจต่องานของบุคคลที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน เมื่อมีคนถามว่า ถ้าเลือกได้จะเลือกทำงานเช่นใด ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่จะเลือกอาชีพเดิมอีกครั้ง ในทางกลับกัน มีแรงงานฝีมือจำนวนหนึ่งกล่าวว่า เขาจะเลือกงานที่มีลักษณะงานที่คล้าย ๆ กันดังนี้: อาจารย์มหาวิทยาลัยในเมือง ร้อยละ 93 นักคณิตศาสตร์ ร้อยละ 91 นักชีววิทยา ร้อยละ 89 นักกฎหมาย ร้อยละ 83 นักหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 82 สำหรับ แรงงานฝีมือ ร้อยละ 43 จะเลือกงานเดิมอีกครั้ง สำหรับแรงงานทั่วไปพบว่า ร้อยละ 52 ต้องการงานเป็นนักพิมพ์ ร้อยละ 42 ต้องการเป็นกรรมกรโรงงานกระดาษ และร้อยละ 41 เป็นกรรมกรบริษัทรถยนต์ร้อยละ 41 กรรมกรเหล็กกล้าร้อยละ 21 เป็นกรรมกรไร่ฝ้ายใน โรงงานเหล็กกล้า ร้อยละ 16 เป็นกรรมกรไร่ฝ้ายบริษัทรถยนต์ ทั้งนี้ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีแรงงานกรรมกร ร้อยละ 24

เห็นได้ว่าความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม ระดับของศักดิ์ศรีในอาชีพ มีสหสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างระดับการศึกษาที่จำเป็นสำหรับอาชีพและความพอใจในการทำงาน คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่า มีอิทธิพลเหนือสิ่งที่ทำและกำหนดบทบาทของตัวเอง มีสำนึกในความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จสูง และมีความสำนึกว่าตนกำลังให้คะแนนตัวเองกับงานที่ทำ

ความไม่พอใจมักจะเกิดกับแรงงานทั่วไปและแรงงานมีฝีมือ(ไม่รวมถึงแรงงานระดับบริหาร) สาเหตุแห่งความไม่พอใจนั้นมีมากมายและหลากหลาย และมักจะมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ดังได้กล่าวถึงมาแล้ว ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) ความแปลกแยก เป็นความคับข้องใจ หรือพฤติกรรมของคนที่ตกอยู่ในสภาวะดังนี้

- การหมดหรือไม่มีอำนาจ เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณไม่มีบทบาทหรืออิทธิพลที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านนโยบาย กฎเกณฑ์หรือสภาพการดำเนินการ หรือความเป็นไปขององค์กรในขณะใด ขณะหนึ่งได้

- ความรู้สึกว่าคุณไม่มีความหมาย เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณไม่มีความหมายต่อผลงานความสำเร็จของผลผลิตหรือบริการขององค์กร

- ความรู้สึกโดดเดี่ยว เป็นสภาวะความรู้สึกที่บุคคลไม่ได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมแต่น้อย

- ความขัดแย้งบาดหมาง เป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่าย หรือ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตน

2) สภาพการทำงาน สำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้แก่ คนที่ทำงานในโรงงาน งานก่อสร้าง ขนส่งหรือสถานบริการ ทั้งเป็นกลุ่มไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และมีฝีมือ ซึ่งต้องตอบบัตรลงเวลาทำงานในภาคเช้า และเย็น

ที่มาของความไม่พอใจและความแปลกแยกของแรงงานมีหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ในกรณีของการเพิ่มประสิทธิภาพวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมจำต้องหันไปใช้เครื่องจักรควบคู่ไปกับแรงงานคน โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่ต้องอาศัยการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ แต่รวดเร็ว การทำงานแบบอุตสาหกรรมสายพาน (Assembly) ที่มุ่งเพิ่มผลผลิตเป็นหลัก ย่อมต้องนำมาซึ่งความโดดเดี่ยวความเหน็ดเหนื่อยและความรู้สึกแปลกแยกกระเปียบของโรงงานมักจะเข้มงวดแม้แต่การพักผ่อนระหว่างงานต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าการเริ่มและเลิกงานต้องเป็นไปตามสัญญาณที่กำหนด โดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ แรงกดดันในการผลิตสินค้าจึงไม่มีที่สิ้นสุด

แม้จะมีการรณรงค์ในการทำงานอย่างส่งเสริมสุขภาพ แต่แรงงานจำนวนมากยังต้องทำงานท่ามกลางผงฝุ่น เสียงและอันตราย ในโรงงานอุตสาหกรรมอเมริกันจนนิตยสาร Wall Street Journal ได้เคยตีพิมพ์บทความเรื่อง "แรงงานที่เคราะห์ร้ายและไม่มีชีวิตชีวายังคงเป็นข้อเท็จจริงประจำวันในสหรัฐ" จากเที่ยงคืนยัน 10 นาฬิกาแรงงานถลุงเหล็กในรัฐ Ohio ยังต้องทำงานท่ามกลางความร้อน ความชื้น และเสียงดัง ตามขั้นตอนที่กำหนด บทความนี้ยังได้ยกตัวอย่างของแรงงานในเตาถ่านหินใน Pennsylvania ซึ่งล้วนเป็นงานที่ต้องคลุกคลีอยู่กับความชื้น ความร้อน ความจำเจ และอันตราย และแวดล้อมไปด้วยควันหนาที่บ

การขาดความหลากหลายของงานเป็นแหล่งของความไม่พอใจของแรงงานจำนวนมาก การกำหนดลักษณะงานที่เข้มงวดในวงการอุตสาหกรรมปัจจุบันได้ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความจำเจต่องาน บางทีแรงงานไม่ใส่ใจต่อธรรมชาติของงาน ถ้ามีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในขณะที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม เสียงดังในโรงงานและ การแบ่งแยกตำแหน่งงานมักจะทำให้ขาดโอกาสในการพูดจา ปรีกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ ตลอดจนหยอกล้อผ่อนคลายต่าง ๆ

สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือยังมีโอกาสน้อยมากที่จะแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็น การวางแผนวิธีการทำงาน และการใช้อุปกรณ์ต้องได้รับการวางแผนจากวิศวกร และผู้คุมงาน แรงงานเหล่านี้จึงเป็นเพียง มือที่ยืมมาใช้เท่านั้น เครื่องถ่ายเอกสาร และคอมพิวเตอร์ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมาก แรงงานฝีมือจำนวนมากจึงเป็นเพียงผู้ดูแลเครื่องจักรเหล่านี้เท่านั้น

3) แรงกดดันต่องานและสุขภาพ มีหลักฐานเป็นจำนวนมากที่บ่งชี้ให้เห็นว่า ความพอใจในหน้าที่การงานหรือความคับข้องใจต่องานมีผลกระทบต่อสุขภาพ จากการตรวจสอบอายุพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพที่สุดได้แก่ความยาวนานของความพอใจต่องาน และปัจจัยอันดับสอง ได้แก่ความสุขใจโดยทั่วไป ปัจจัยข้างต้นทั้งสองนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญต่อความคงทนในการทำงานมากกว่า บริการด้านตรวจสอบสุขภาพของแพทย์ การหยุดการ สูบบุหรื หรือการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ แม้จะเป็นที่รู้กันว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างเช่น การสูบบุหรี่และการมีน้ำหนักที่มากเกินไปจะมีผลต่อโรคหัวใจ แต่นักวิทยาศาสตร์ยังพบว่าปัจจัยในการทำงานหลายประการมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ ความไม่พอใจต่องาน เช่นงานที่น่าเบื่อหน่าย การขาดการยอมรับ การขาดมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนั้น ยังมีความภูมิใจที่น้อยเกินไปมีผลต่องาน และความเครียดต่องาน ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อโรคหัวใจได้แก่ การขาดความมั่นคงปลอดภัยและการสนับสนุนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน โรคกระเพาะอาหาร ไขข้อ และภูมิแพ้ล้วนมีความสัมพันธ์กับความเครียดกับงานทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่าแรงงานมีความพอใจกับงาน (Workers are Satisfied Thesis) ด้วยเช่นกัน ซึ่งมีนักวิจัยและนักเขียนหลายคนที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่า แรงงานอเมริกันไม่มีความสุข หรือพอใจน้อยกับการทำงาน นักวิจารณ์เหล่านี้ได้นำเสนอข้อมูลสนับสนุนแนวคิดของตนในเรื่องเวลาทำงาน การขาดงาน การประท้วง และข้อมูลผลผลิต ซึ่งจากการสำรวจความพอใจในการทำงานถึง 2000 ชิ้น โดยใช้เวลาสำรวจเป็นเวลาหลายปี Robert Kahn ได้รายงานว่ามี ความคงที่บางประการของข้อมูลที่ได้กล่าวคือปีแรงงานน้อยคนที่แสดงความพอใจกับงานอย่างเต็มที่ แต่ส่วนที่แสดงความไม่พอใจก็มีน้อยกว่านั้นอีก โดยเฉลี่ยมีการตอบในระดับกลางค่อนข้างสูงว่า ค่อนข้างพอใจกับงาน ในขณะที่อัตราส่วนของผู้ที่ไม่พอใจจะอยู่ที่ระดับ ร้อยละ 10 - 21 ส่วนการเข้า - ออกจากงาน การขาดงาน การประท้วงและ ผลผลิตนั้น มีการขยับขึ้นลงตามสภาพทางเศรษฐกิจ และอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน แนวโน้มเงินเฟ้อ มากกว่าความพอใจ หรือไม่พอใจของแรงงาน

จากการสำรวจของมหาวิทยาลัย Michigan (1978) พบว่า แรงงานที่ไม่พอใจกับงานมักจะเป็นคนหนุ่มสาวอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นคนดำ รายได้ต่ำและไม่ใช้แรงงานการเกษตร และแรงงานกรรมกรมีความไม่พอใจกับงานมากกว่าแรงงานระดับมืออาชีพ แรงงานอิสระเป็นกลุ่มที่พอใจกับงานมากที่สุด เพราะตนเป็นนายแห่งตน แต่ในระยะที่ผ่านมาแนวโน้มที่แรงงานจะเป็นเจ้าของกิจการของตนมีน้อยลง ซึ่งในกลางศตวรรษที่ 19 กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานเป็นแรงงานประเภทแรงงานอิสระ แต่เมื่อถึงปี 1970 แรงงานประเภทนี้ลดลงต่ำกว่าร้อยละ 10

แรงงานระดับจัดการ ระดับเทคนิค และระดับวิชาชีพ มีความพอใจกับหน้าที่การงานของตนสูงกว่าคนในระดับที่ต่ำกว่า จากข้อมูลของ The Opinion Research Corporation (1979) ชี้บ่งว่า

ความไม่พอใจกับงานเพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มแรงงานที่มีรายได้รายชั่วโมง ระดับเสมียน ในระยะหลัง ๆ นี้ ข้อมูลนี้ได้จากงานวิจัยแรงงานกว่า 175,000 คนในบริษัทต่าง ๆ 159 แห่งที่ดำเนินการตั้งแต่ปี 1950 และมีช่องว่างของความพอใจในงานระหว่างผู้จัดการ แรงงานรายชั่วโมง และเสมียน

ความไม่พอใจในงานและความคับข้องใจ อาจเกิดจากสาเหตุดังนี้

- งานที่มีขอบข่ายจำกัดและงานที่มีวงจรสั้น ๆ หรืองานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มน้อย มีการควบคุมสูง

- ค่าแรงต่ำ สภาพการทำงานไม่ดี และความไม่มั่นคงกับงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ารายได้ที่เหมาะสมเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่ทำให้แรงงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ

ร้อยละของจำนวนบุคลากรในแวดวงการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1940 และเพิ่มขึ้นอย่างมากในทศวรรษ 1960 ทั้งนี้เพราะการได้ปริญญาตรี ถือเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จทางอาชีพในสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตามขณะนี้ดูเหมือนจะมีบัณฑิตส่งงานในตลาดแรงงาน ระหว่างปี 1974 และ 1985 ดูเหมือนจะมีบัณฑิตจบการศึกษามากกว่าจำนวนตำแหน่งงานถึง 950,000 คน ทั้งนี้เป็นข้อมูลจากคณะกรรมการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ จึงทำให้บัณฑิตต้องทำงานที่มีระดับต่ำกว่าเดิม ซึ่งย่อมทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเจ้าของงานจะต้องส่งเสริมกำลังใจให้กับแรงงานเหล่านี้ด้วยการจัดสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานเหล่านี้แม้กับแรงงานที่มีการศึกษาและแรงบันดาลใจน้อย ก็สามารถได้รับการส่งเสริมให้ทุ่มเทกับงานได้ไม่แพ้กัน จากการทดลองหลายต่อหลายครั้งพบว่า การเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมกับการทำงาน ให้โอกาส สามารถช่วยให้มีการแก้ปัญหาของงานและพัฒนาผลผลิตได้เป็นอย่างดี

ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton ได้อธิบายคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม
- 2) การมีสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การได้รับโอกาสในการใช้หรือพัฒนาความสามารถ การเป็นตัวของตัวเอง การมีโอกาใช้ทักษะหลายด้าน ได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 4) การได้รับโอกาสในการเติบโตอย่างมั่นคงและต่อเนื่องในอนาคต ทั้งนี้รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความก้าวหน้า และความมั่นคงปลอดภัยด้านรายได้
- 5) การมีโอกาสมมีส่วนร่วมทางสังคมในองค์กรของงาน โดยมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และมีความเปิดเผยจริงใจระหว่างบุคคลในองค์กร
- 6) การยึดมั่นในความเป็นธรรมในองค์กร โดยเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมกันและมีกระบวนการที่ชัดเจนในการร้องเรียนต่าง ๆ

7) การมีความเป็นส่วนตัวของงานและชีวิตส่วนบุคคลตามควร กล่าวคือ แรงงานควรจะรักษาสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมส่วนตัวเช่นชีวิตครอบครัว เป็นต้น

8) ความพอใจของระบบสังคมในองค์กร องค์กรแรงงานควรดำเนินการในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ทางสังคม

แนวคิดของ Walton ถือเป็นเป้าหมายที่ดีที่องค์กรควรมุ่งทำให้ได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับแนวความคิดด้านยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) การจัดคณะทำงานที่บริหารจัดการงานของตนเอง ยุทธศาสตร์การบริหารงานแบบนี้ประกอบด้วยคณะบุคคลระดับแรงงานระหว่าง 10-20 คน ร่วมกันวางแผน ประสานงาน และควบคุมกิจกรรมด้วยตัวเอง โดยมีผู้นำกลุ่มในพวกเดียวกันนั่นเอง จะต้องวางแผน ตรวจสอบงาน การบำรุงรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนการคัดเลือกเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการสร้างกฎระเบียบการทำงานของกลุ่มด้วย ส่วนการตัดสินใจใด ๆ จะอาศัยกระบวนการกลุ่มเป็นหลัก เป้าหมายของการตั้งกลุ่ม เช่นนี้เพื่อสร้างทีมงานขึ้นในทุกหน่วยย่อยของงานที่ผูกกันเป็นระบบงาน และทักษะที่แตกต่างหลากหลายถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน ทุกคณะบุคคลต้องให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กรส่วนรวม ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรอย่างเต็มที่ ระบบการให้ค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกันทั้งระบบ ไม่ว่าระดับบุคคลและระดับองค์กร

2) การปฏิรูประบบของงานและการให้การสนับสนุน เป็นการปรับโครงสร้าง และเนื้อหาสาระของงานให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บางครั้งการขยายงานอาจจะเป็นไปในแนวนานเพื่อเพิ่มประเภทของงาน แต่บางครั้งถูกจ้างก็ได้รับอนุญาตให้ขยายรูปแบบของงานที่จำกัด ไปสู่ความหลากหลาย และความสนใจ แรงผลักดันที่สำคัญของบริษัทที่มีโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ก็คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพที่เคยกำหนดเป็นพื้นฐานของแรงงานแต่ละหน่วย ทฤษฎีและการวิจัยพื้นฐานด้านนี้ทำขึ้นโดยนักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg เขาอาศัยพื้นฐานของปัจจัยด้านสุขอนามัยและการให้กำลังใจ โดยมี ขอบข่ายของการออกแบบงานที่พึงได้รับการสนับสนุน ดังนี้

(1) จัดหน่วยงานให้เป็นธรรมชาติ เพื่อให้แรงงานได้มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมรับผิดชอบ งานจะมีความสำคัญต่อแรงงาน

(2) เชื่อมโยงงานทั้งหมดเข้าด้วยกัน ให้เป็นหน่วยรวมของความสำเร็จเพื่อส่งเสริมความหลากหลายของทักษะและลักษณะงาน

(3) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ผู้ให้บริการขององค์กร แรงงานถึงได้ติดต่อกับบุคคลที่ได้รับการบริการจากองค์กรของเขาโดยตรง ถ้าเป็นไปได้ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับรู้ถึงผลย้อนกลับเกี่ยวกับความพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า หรือบริการที่เขามีส่วนดำเนินการ

(4) กำหนดงานอย่างรอบคอบเป็นดำเนินการควบคู่กันทั้งการวางแผนและการควบคุม ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการในการทำงานด้วยตัวเองได้ทั้งนี้รวมทั้งด้านการจัดตั้งอุปกรณ์และเครื่องมือ ช่วงเวลาการผลิต และการตรวจสอบคุณภาพงาน

(5) การให้ข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับให้แก่แรงงาน แรงงานทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน หรือบริการที่เขามีส่วนเกี่ยวข้องเดิมข้อมูลย้อนกลับเหล่านี้เป็นหน้าที่ของนายงานที่จะให้กับแรงงาน โดยมักจะถือเป็นการประเมินงานไปพร้อมกัน อันที่จริง ผลย้อนกลับนี้ไม่ควรมองว่าเป็นการประเมิน แต่ควรจะได้รับพิจารณาให้เป็นตัวตั้งในการกำหนดเป้าหมาย

3) ระบบการจัดการแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นระบบการจัดการที่แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การจัดการที่มีผลต่อแรงงานและงานของเขากระบวนการนี้เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มพูนความคิดที่อาจจะเสริมความคิดของฝ่ายบริหาร และลดแรงต่อต้านต่อวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการความสำเร็จ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ แม้ระบบการจัดการแบบนี้มีหลากหลายแนวทาง แต่ลักษณะสำคัญอยู่ที่การที่ผู้ดูแลระดับหัวหน้าฝ่ายจะประชุมปรึกษาหารือกับผู้ช่วยของเขาในการวางแผน ตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ การรักษาความปลอดภัย การแบ่งงาน และสภาพการทำงาน โดยทั่วไปแล้ว หัวหน้าฝ่ายมีหน้าที่ตัดสินใจขั้นสุดท้าย แต่การหารือจะช่วยในการตัดสินใจของเขาในการระดมความคิด ตรวจสอบปฏิกิริยา และกำหนดแนวทางแก้ปัญหา วิธีการนี้มีความแตกต่างจากวิธีการบริหารจัดการแบบ "นายรู้ทุกอย่าง" ก่อนข้างมาก ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายต้องได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษในด้านทฤษฎี และวิธีการในการจัดการแบบร่วมแรงร่วมใจนี้

4) การกำหนดรูปแบบพฤติกรรม เป็นการเสริมแรงทางบวก อันเป็นกระบวนการที่เริ่มจากแนวคิดของนักจิตวิทยาชื่อ B.F.Skinner กระบวนการนี้มักนำมาใช้ในโรงเรียน โรงพยาบาลจิตเวช และเรือนจำ แต่เมื่อไม่นานมานี้ หลักการของ Skinner ได้มีผู้ประยุกต์มาใช้ในการจัดการบริหารบุคคลในองค์กรต่าง ๆ การสนับสนุนการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมนี้ได้รับความสนใจเพื่อใช้ในการควบคุมและกำหนดพฤติกรรม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลผลิต ลดค่าใช้จ่ายและลดการขาดงาน แต่ไม่มีข้อสนับสนุนในเรื่องเจตคติ หรือความพอใจในการทำงาน เพราะผู้นิยมความคิดนี้ไม่ใช่ผู้มีความเชื่อในทฤษฎีของความเป็นมนุษย์ แนวคิดหลักของความคิดนี้คือ พฤติกรรมของแต่ละคนจะสามารถกำหนดได้จากผลผลิตที่ตามมา พฤติกรรมที่พึงเกิดจากการจัดการ อันได้แก่ผลผลิตที่สูงคุณภาพ

หรือการทำงานตรงเวลา เหล่านี้ มักจะถูกหล่อหลอมจากการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล การพัฒนาเพียงน้อยนิดก็สมควรได้รับการให้รางวัล และพฤติกรรมที่ไม่สมควรเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ยังได้รับการเพิกเฉยเสียแม้จะมีผู้สนับสนุนแนวคิดนี้ บางคนเห็นว่าควรจะมีการลงโทษ องค์ประกอบสำคัญของแนวคิดนี้คือ การกำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ชัดเจน มีการให้ผลย้อนกลับเป็นรายบุคคล มีการกำหนด แนวทางการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เช่น เงินเดือน การยอมรับ การให้วันพักผ่อน และการยอมรับในความคิดเห็น เป็นต้น

5) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการควบคุมดูแล มีหลักฐานจากการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานชอบที่จะเห็นผู้ควบคุมแสดงความมีน้ำใจ พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการดำเนินการใด ๆ ผู้ควบคุมดูแลควรสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับในความสัมพันธ์ระหว่างตนกับลูกน้อง แรงงานทั่วไปจะเห็นว่าความสำเร็จในชีวิตการทำงานของตนมีส่วนสัมพันธ์กับวิธีที่ผู้ควบคุมดูแลปฏิบัติต่อตน ผู้ดูแลที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องสามารถเร่งรัดให้มีผลงานออกมาให้ได้ ดังจะเห็นได้ว่ามีผู้พยายามอธิบายบทบาทเหล่านี้ว่า เป็นการ "อำนวยความสะดวกและดำเนินการตามเป้าหมาย" "ริเริ่มกำหนดโครงสร้าง" "การเป็นผู้นำที่มุ่งผลผลิตเป็นเป้าหมายหลัก" เขาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการและสั่งการให้บุคคลสามารถผลิตชิ้นงานชิ้นใหม่ให้ได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการผลิตได้ รวมทั้งต้องกำหนดมาตรฐานผลผลิต การช่วยบุคลากรในการแก้ปัญหาการทำงานและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ แต่ต้องไม่สร้างความเครียดให้กับบุคลากรของตน

6) การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการช่วยให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งได้แก่

- (1) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (2) การสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงโอกาสทางวิชาชีพ
- (3) การนิเทศวิชาชีพโดยผู้ควบคุม หรือฝ่ายบุคลากรขององค์กร
- (4) การให้โอกาสในการรับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- (5) การมอบหมายงานที่มีความกว้างขวางยิ่งขึ้นหรือการหมุนเวียนตำแหน่งงาน

2.3 องค์ประกอบและเครื่องบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิต

ได้มีผู้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้มากเช่นเดียวกัน และเนื่องจากภาวะทางสังคมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล ดังนั้นสิ่งที่บ่งชี้ภาวะทางสังคมจึงมีความสัมพันธ์ ต่อการเป็นเครื่องบ่งชี้ภาวะความมีคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ตัวอย่างเช่น อัตราของทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี เป็นเครื่องบ่งชี้ภาวะทางสังคมด้านสาธารณสุขที่ไม่ดี ถ้าชุมชนหรือสังคมใดมีอัตราของทารกวัยต่ำกว่า 1 ขวบ ดังกล่าวนี้นสูง แสดงว่าคุณภาพชีวิตบุคคลของทารกวัยต่ำกว่า 1

ชาวในชุมชนนั้นต่ำไปด้วย และถ้าศึกษาเรื่องของเครื่องบ่งชี้ภาวะทางสังคมให้ลึกซึ้งและแคบลง ก็จะพบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะนั้นๆ ด้วย ตัวอย่างเช่น อันตรายของทารก เป็นเครื่องบ่งชี้ภาวะทางด้านสาธารณสุข องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะการตายนี้ อาจได้แก่ การติดเชื้อ การขาดสารอาหาร ซึ่งทั้งการติดเชื้อหรือการขาดสารอาหารนี้จัดเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตบุคคลด้วย ดังนั้น ถ้าสามารถศึกษาเรื่ององค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเกิดภาวะทางสังคมหรือมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคคลได้แล้ว องค์ประกอบ หรือปัจจัยนั้นก็อาจกลายเป็นเครื่องบ่งชี้ภาวะทางสังคมหรือเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิตของบุคคลได้เช่นเดียวกัน เนื้อหาต่อไปนี้จะเป็นการเสนอเรื่ององค์ประกอบและเครื่องบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิตและภาวะสังคมที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดองค์ประกอบ และดัชนีวัดคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะต่อไป

Sheldon and Moore (1968) Gitter and Lewis (1971) และ Takahaahi (1969) ได้เสนอเครื่องบ่งชี้ภาวะความมีคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. เครื่องบ่งชี้ชนิดรูปธรรม (objective indicators) ที่สามารถมองเห็นและวัดปริมาณได้
2. เครื่องบ่งชี้ชนิดนามธรรม (subjective indicators) ที่แสดงถึงความรู้สึกที่บุคคลประเมินให้แก่ตนเอง เมื่อมีองค์ประกอบด้านรูปธรรมเกิดขึ้น

Berelson (1969) เห็นว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตนั้น นอกจากวัตถุที่สนองประโยชน์ในด้านการทำให้เกิดการกินคืออยู่ดี (เช่นอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ) แล้วยังหมายถึงสิ่งที่เป็นามธรรม ที่ทำให้ชีวิตมีค่าและมีความหมายอีกด้วย

Wallace (1974) ได้กำหนดดัชนีความมีคุณภาพชีวิตดังนี้คือ

- สุขภาพและความเจ็บป่วย
- การเลื่อนฐานะทางสังคม
- สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ
- รายได้และความยากจน
- การเรียนรู้ด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์
- การรักษากฎหมายและความปลอดภัย
- การมีส่วนร่วมและความไม่ร่วมมือ

Booz-Allen (1975) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตถึง 47 ชนิด โดยจัดเป็นกลุ่มภายใต้หัวข้อใหญ่ต่อไปนี้คือ เศรษฐกิจ สังคม/การเมือง สภาวะแวดล้อม และได้ลำดับปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต 10 อันดับแรกดังนี้คือ

- 1) กระบวนการประชาธิปไตย
- 2) การมีส่วนร่วมในด้านสาธารณะ
- 3) สุขภาพ
- 4) โอกาสเลือกของชีวิต
- 5) ที่อยู่อาศัย
- 6) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 7) การศึกษา
- 8) การใช้ที่ดิน
- 9) ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต
- 10) โอกาสในเชิงเศรษฐกิจ

Gitter and Mostofsky (1973) เสนอว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงสภาพการดำรงชีวิตวันต่อวันของบุคคล ดังนั้นระดับของคุณภาพชีวิตก็หมายถึงเครื่องมือมาตรฐานที่จะใช้วัดลักษณะของสภาพเหล่านั้น บุคคลอาจพิจารณาคุณภาพชีวิตในลักษณะที่เป็นโครงสร้างเดี่ยวแต่ครอบคลุมทุกสภาพของชีวิต เช่น ความสุขความพอใจ (ในทุกสภาพของชีวิต) หรืออาจพิจารณาแยกออกเป็นแต่ละลักษณะก็ได้ เช่น สุขภาพ เศรษฐกิจ ความพอใจ เป็นต้น

Plaum (1973) ได้วิจัยโดยศึกษาแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 มิติ ด้วยกันคือ 1) บทบาททางชีววิทยา 2) การพัฒนาตนเองและการเจริญเติบโตส่วนบุคคล 3) หน้าที่ทางสังคมระดับปฐมภูมิ (ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหรือสถาบัน)

Markley and Bagleys (1975) ได้ทำวิจัยเรื่อง มาตรฐานต่ำสุดของคุณภาพชีวิต และได้พัฒนาชุดของเครื่องบ่งชี้ระดับความเป็นอยู่ทั้งสูงและต่ำของการดำรงชีวิตทุกระดับได้ ดังนั้นจึงเป็นการดีกว่าที่จะเน้นเรื่องระดับต่ำสุดของคุณภาพชีวิต นั่นคือพยายามหามาตรฐานขั้นต่ำสุดของคุณภาพชีวิตที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในด้านความรู้สึกและกฎหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในหัวข้อใหญ่ ๆ ต่อไปนี้คือ

- 1) เศรษฐศาสตร์
- 2) สุขภาพ
- 3) สังคม
- 4) การเมือง
- 5) สภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติ
- 6) สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ

โดยรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะด้วยกันคือ

- ข้อมูลด้านรูปธรรม (objective data) ที่จะบ่งชี้ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่วัดปริมาณและคุณภาพได้

- ข้อมูลด้านนามธรรม (subjective data) ที่แสดงว่าบุคคลมีความรู้สึกต่อลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเขาอย่างไร

- กฎหมายและความเข้าใจในด้านที่มีผลต่อการให้เกิมาตรฐานต่ำสุด ของคุณภาพชีวิตและเพื่อสะดวกแก่การวิเคราะห์และเสนอรายงาน ข้อมูลเหล่านี้ถูกจัดเป็นตารางตามความจำเป็นขั้นสูงตามลำดับเหตุผล 4 ประการดังนี้ คือ สิ่งที่สำคัญในเรื่องมาตรฐานคุณภาพชีวิต .ความครอบคลุมต่อสาระสำคัญในเรื่องมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาต่าง ๆ การมีโอกาสได้รับการมีคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียมกันและการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตตามวิถีทางการดำรงชีวิตของชีวิต

Sharma (1975) ได้กำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของสังคมต่าง ๆ เป็น 2 ลักษณะคือ

1) ปริมาณและคุณภาพของสิ่งจำเป็นพื้นฐานทางกายภาพของมนุษย์ เช่น อาหาร อากาศบริสุทธิ์ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2) ปริมาณและคุณภาพของสิ่งจำเป็นทางสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ เช่น โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ ความสะดวกในการรักษาพยาบาล สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย การคมนาคม เสรีภาพของมนุษยชน สันติภาพ โอกาสในการสร้างสรรค์ด้านพัฒนาการและอื่น ๆ

UNESCO (1975) ได้จัดทำหนังสืออุเทศทางประชากรศึกษาในเอเชียขึ้น ในชุดของหนังสืออุเทศเล่มที่ 4 มีชื่อว่า ประชากร : แนวคิดด้านคุณภาพชีวิต คณะผู้เขียนได้กำหนดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิต ของประชากรดังนี้ คืออาหารและโภชนาการ สุขภาพ การศึกษา สภาพแวดล้อม รายได้ การมีงานทำ สถานภาพสตรีและ ที่อยู่อาศัย โดยแต่ละเรื่องนั้นบางเรื่องก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสิ่งบ่งชี้ต่างๆ และทุกเรื่องจะมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงประชากรและผลกระทบที่มีต่อคุณภาพชีวิตประชากรทั้งระดับจุลภาคและมหภาค

Tarbert (1975) ทำการวิจัยโดยจัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตไว้ 5 กลุ่มคือ

- 1) เศรษฐกิจ
- 2) การศึกษา
- 3) ที่อยู่อาศัย
- 4) ความพอใจในสภาพแวดล้อม
- 5) สาธารณปลอดภัย

Donaldson (1976) ได้นำเสนอเครื่องบ่งชี้ควมมีคุณภาพชีวิตไว้ 10 ข้อคือ

- 1) การทำงาน
- 2) การใช้เวลาว่าง
- 3) การกิน
- 4) การนอนหลับ
- 5) การออกสังคม
- 6) การมีรายได้
- 7) การเป็นพ่อแม่
- 8) ความรัก
- 9) การดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อม
- 10) ยอมรับตนเอง



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๗พ

LB

๓๒๔๗

Butler (1977) ซึ่งเน้นเรื่องมนุษย์นิเวศน์ในการทำให้เกิดคุณภาพชีวิต ได้ศึกษาในด้านเหล่านี้คือ

- 1) บุคคล
- 2) สภาพแวดล้อมของบุคคล
- 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของเขา ได้แก่ ที่อยู่อาศัย เครื่อง

นุ่งห่ม ครอบครัวและชุมชน

Cassen and Wolfson (1978) ได้ระบุถึงสิ่งจำเป็นต่อคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ

- 1) การได้รับอาหารและโภชนาการ
- 2) การศึกษา
- 3) สุขภาพอนามัย
- 4) ที่อยู่อาศัย
- 5) การมีงานทำ

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ (2523) ได้จัดสัมมนาประชุมปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยเครื่องชี้ภาวะสังคมของกลุ่มสังคมต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเครื่องบ่งชี้ควมมีคุณภาพชีวิตดังนี้คือ

- 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของบุคคล การเรียนต่อระหว่างระดับของบุคคล การออกโรงเรียนกลางคัน และการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา

2) ด้านสาธารณสุข ได้แก่ การตายของทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี การตายของเด็กอายุ 1-4 ปี การมีและใช้น้ำสะอาด การตายด้วยสาเหตุสำคัญ การป่วยด้วยโรคทพโภชนาการ การตายจากโรคติดต่อป้องกันได้ การป่วยเป็นโรคจิตประสาท การฆ่าตัวตาย และอายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด

3) ด้านประชากร ได้แก่ การเกิดและการตาย การเป็นภาระเลี้ยงดู การย้ายถิ่น โครงสร้างประชากร และจำนวนคนในครอบครัวต่อพื้นดินทำกิน

4) ระดับความยากจน

5) ภาวะทพโภชนาการ ได้แก่ น้ำหนักของเด็กแรกคลอดตามกำหนด น้ำหนักและส่วนสูงที่ต่ำกว่ามาตรฐานของเด็กอายุ 0 - 1 ปี การป่วยด้วยโรคขาดอาหารโดยเฉพาะในเด็กก่อนวัยเรียน การบริโภคอาหารโปรตีนและไขมันของคนในครัวเรือน

6) ภาวะเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การกระจายรายได้ในครัวเรือน ปริมาณการบริโภคข้าวของคนในครัวเรือน รายได้และรายจ่ายต่อบุคคลในครัวเรือน และการเก็บออมของครัวเรือน

7) สภาพที่อยู่อาศัย ได้แก่ จำนวนคนต่อเนื้อที่ในครัวเรือน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานบ้านและการบันเทิงภายในบ้าน

8) การใช้เวลาว่าง ได้แก่ เวลาที่ใช้เพื่อความบันเทิงและพักผ่อนหย่อนใจ

9) คุณภาพชีวิต ได้แก่ สภาพจิตใจ ความอบอุ่นในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในบ้าน ความสำนึกเรื่องความปลอดภัยมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิต

Oversea Development Concil (1980) ได้ใช้ ตัวชี้บ่งดังนี้

1) การตายของทารก

2) อายุขัยเฉลี่ย 1 ขวบ

3) การอ่านออกเขียนได้ เป็นดัชนีทางกายภาพ (Physical Quality of Life Index-

PQLI)

Bennett (1973) ได้กล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตว่า “คนที่แตกต่างกันในด้านวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ย่อมให้ความหมายของคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีวิธีการที่ตายตัวใด ๆ ที่จะวัดคุณภาพชีวิตของบุคคล คนที่มีรายได้สูงก็อาจไม่มีชีวิตที่ดีกว่าคนที่มียาได้ต่ำกว่าก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาให้เป็นหลักมีอยู่ 2 ประการคือ

1) บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และความมั่นคง ฯลฯ

2) บุคคลมีความรู้สึกหรือไม่ว่าชีวิตของเขา มีการผสมกลมกลืนกันของความต้องการกับความสำเร็จที่น่าจะเป็นไปได้ ความราบรื่นในครอบครัว และความผสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม

UNESCO (1981) ได้เน้นว่าคุณภาพชีวิตไม่เพียงแต่จะประกอบด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานด้านอาหาร สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การศึกษา และการมีงานทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความต้องการทางจิตวิทยา จิตใจ และสุนทรียภาพ คุณภาพชีวิตอาจพิจารณาได้ทั้งในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาระดับมหภาค หรือจะพิจารณาเฉพาะกลุ่มประชากรที่ต่าง ๆ กัน ก็ได้

องค์ประกอบระดับจุลภาคที่นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้แก่

- 1) กลุ่มสำคัญระดับต้น ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพ ความรู้
- 2) กลุ่มสำคัญระดับรอง ได้แก่ อาชีพ รายได้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความรู้สึกเป็นอิสระมั่นคงปลอดภัย และการมีโอกาสเลือกของบุคคล องค์ประกอบคุณภาพชีวิตระดับมหภาคอาจสรุปได้ว่าได้แก่องค์ประกอบทางด้านเศรษฐศาสตร์ สภาพแวดล้อม กระบวนการพัฒนาสังคม กระบวนการทางชีววิทยา และกระบวนการประชาธิปไตย เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตดังกล่าวมาข้างต้นนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตมีแนวคิดได้มากมาย และยังคงขึ้นอยู่กับบุคคล สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม และกาลเวลา แนวคิดที่บุคคลหนึ่งเห็นว่าสำคัญและเหมาะสม อาจไม่สำคัญหรือเหมาะสมสำหรับบุคคลอื่น ในสถานที่อื่น และกาลเวลาอื่นก็ได้ แม้ว่าเรื่องคุณภาพชีวิตจะดูประหนึ่งว่าต้องแตกต่างกันไปตามสภาพบุคคล สังคม เชื้อชาติ หรือแม้กระทั่งกาลเวลา และดูประหนึ่งว่าจะเป็นความยุ่งยากสับสนจนไม่อาจหาข้อยุติได้ น่าจะได้พิจารณาว่าสาเหตุของความลำบากในการกำหนดความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่เป็นสากลนั้นเกิดจากทิศทางของการศึกษาเรื่องนี้ใช่หรือไม่ จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิจัยหรือนักการศึกษาแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มต่างกำหนดความหมายของ คุณภาพชีวิตเฉพาะขึ้นตามประสบการณ์ของตนหรือกลุ่ม ต่อจากนั้นก็มีการกำหนดองค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับคำจำกัดความเฉพาะตามที่กำหนดไว้นั้นด้วย จึงมีการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ มากมาย องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตก็จะปรากฏในลักษณะต่าง ๆ มากมายตามไปด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในปัจจุบันนี้ น่าจะเป็นการศึกษาแนวทางคุณภาพชีวิตทั้งที่เป็นระดับจุลภาคและมหภาคปะปนกันไป ยังไม่มีการศึกษาทฤษฎี คุณภาพชีวิตบุคคลขึ้นอย่างชัดเจน

การศึกษาของมาร์คเลย์และแบ็กเลย์ ที่กล่าวในเรื่อง มาตรฐานค่าสุดของคุณภาพชีวิต อาจเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่มีการศึกษาจากหัวข้อใหญ่ ๆ ที่น่าจะครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ไว้ได้หมด และเมื่อศึกษาเรื่องราวของแต่ละหัวข้อใหญ่นั้นให้ ลึกซึ้งและแคบลงก็อาจพบองค์ประกอบหรือปัจจัยขั้นต่ำสุดที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ เมื่อนำไปศึกษากับบุคคลหลายกลุ่ม หลายเชื้อชาติ ในนานาประเทศ ตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ผลของการศึกษาอาจใช้สรุป ทฤษฎีคุณภาพชีวิตได้

2.4 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู

ก. ครูสภา

1. ความเป็นมา

ครูสภามีประวัติความเป็นมาอันยาวนานควบคู่มาพร้อมกับกระทรวงศึกษาธิการคือ ประมาณ พ.ศ. 2430 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมศึกษาธิการขึ้นดูแลกิจการทางการศึกษา ซึ่งใน พ.ศ. 2429 มีโรงเรียนในสังกัดทั่วราชอาณาจักร 34 แห่ง ครู 81 คน นักเรียน 1,994 คน รวมปี พ.ศ. 2435 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศตั้งกระทรวงธรรมการ ต่อมาทางราชการได้จัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งในกรุงเทพฯ และ หัวเมืองทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งสมัยนั้นเรียกว่าโรงเรียนเชลยศักดิ์ ใน พ.ศ. 2438 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสอบไล่หนังสือไทย ตามพระราชบัญญัติการสอบวิชา พ.ศ. 2433 เป็นประโยค 1 แบ่งเป็น 3 ชั้น และประโยค 2 แบ่งเป็น 3 ชั้น มีวิชาที่สอบสูงขึ้นหลายวิชานอกจากวิชาพื้น ๆ ได้แก่ อ่านเขียนตามคำบอก ลายมือ ไวยากรณ์ เลข (บวก ลบ คูณ หาร) แล้วยังมีวิชานำรู้เรื่องราวร่างกายของเรา พระราชพงศาวดารเรียงความ ย่อความ เลขคณิต (สูงขึ้น) ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการประสิทธิ์ประสาทความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูเพิ่มขึ้น ตลอดจนต้องมีการอบรมครูให้รู้วิชาครูและวิธีสอนด้วย สมัยนั้นมีครูที่ไปเรียนทางวิชาการศึกษา (วิชาครู) มาจากต่างประเทศเพียงไม่กี่คน ครู เหล่านี้เองที่นำวิชาซึ่งตนเรียนมา เผยแพร่ให้แก่ครูในประเทศให้มีความรู้ยิ่งขึ้น จึงได้เปิดการอบรมครูหรือประชุมครูขึ้นเป็นครั้งแรกที่ “วิทยาทานสถาน” ใน พ.ศ. 2438 ผู้อบรมครูคนแรกคือเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ซึ่งขณะนั้นยังเป็น นายสนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา

วิทยาทานสถานนี้ เจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร บุนนาค) เสนาบดีคนแรกเป็นผู้จัดตั้งขึ้น ตั้งอยู่ที่สี่กั๊กพระยาศรี โกลีห้างแอลกรีนดี ณ สถานที่นี้ได้จัดให้มีการชุมนุมเชื้อเชิญผู้มีความรู้มาบรรยายเรื่องต่างๆต่อมาได้ย้ายไปตั้งที่โรงเรียนเด็กหรือโรงเรียนสายสวัสดิ์สถานอาคาร จึงนับว่าวิธีการของวิทยาทานสถานเป็นต้นเค้าของการแสดงปาฐกถา ณ สามัคยาจารย์สมาคม

ต่อมาในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2443 นายตรวจแขวง (ศึกษา) แขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี ได้รับอนุญาตให้ตั้งสภาสำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นที่วัดใหม่วินัยชำนาญ (วัดเทพผดู่) ในแขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี โดยตั้งชื่อสถานที่นี้ว่า “สภาไวยาจารย์” เปิดทำการสอนครู

ทุกวันพระอันเป็นวันหยุดราชการนายตรวจแขวงเป็นผู้สอนเอง หนังสือพิมพ์ วิทยากรย์เล่มแรก ซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์ของครู ก็ออกในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2443 ด้วยใน พ.ศ. 2445 กรมศึกษาธิการจึงตั้งสถานที่ประชุมอบรมและสอนครูขึ้นที่โรงเรียนทวีธาภิเศก ในบริเวณวัดอรุณราชวราราม จังหวัดธนบุรี ให้ชื่อว่า “สามัคยาจารย์สโมสรสถาน” โดยมีเจ้าพระยาเสด็จสุเรนทราธิบดี (ม.ร.ว. เปีย มาลากุล) ซึ่งสมัยนั้นยังมีบรรดาศักดิ์เป็นพระยา วิสูตรสุริยศักดิ์ อธิบดี กรมศึกษาธิการ เป็นสถานายกคนแรก ต่อมาได้ย้ายสถานที่ตั้งของ สามัคยาจารย์สโมสร ไปตั้งอยู่ในโรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะ จังหวัดพระนคร (คือโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย) และในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2447 กรมศึกษาธิการ ได้จัดตั้งสถานที่อบรมและประชุมครูแห่งนี้เป็นรูปของ สมาคมชื่อ “สามัคยาจารย์สมาคม” และได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อยังดำรงพระราชอิสริยยศ เป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราวุธ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงรับสามัคยาจารย์สมาคม อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2448

สามัคยาจารย์สมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินกิจการในการเพิ่มพูนความรู้และความสามัคคีให้แก่ครูด้วยจิตตลอดมาเป็นเวลา 40 ปีเศษ เมื่อประเทศไทยต้องประสบภาวะคับขัน และกรุงเทพมหานครได้รับภัยทางอากาศหลายครั้ง สมาคมต้องอพยพพัสดุสิ่งของออกไปนอกเมือง หลังสิ้นภาวะสงครามจึงได้นำพัสดุสิ่งของกลับคืนมา ณ สถานที่เดิม และเมื่อได้ตั้งครูสภาขึ้นตามพระราชบัญญัติครูและประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2488 แล้ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตกลงให้รวมกิจการและทรัพย์สินของสามัคยาจารย์สมาคมเป็นของครูสภา โดยได้จัดให้มีการประชุมใหญ่ของสมาคมเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2488 เพื่อพิจารณาสถานะของสมาคมในกรณีมีการจัดตั้งครูสภาขึ้น ซึ่งที่ประชุมใหญ่ได้มีมติเป็นเอกฉันท์ให้รวมกิจการของสมาคมเข้ากับกิจการของครูสภา และสมาคมได้มีการประชุมใหญ่ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2488

ครูสภา เป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ในสมัยนายควง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรี และนายทวี บุณยเกตุ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและในพระราชบัญญัติกำหนดไว้ว่าพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2488

2. วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งครูสภา

ครูสภาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 มีวัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- (2) เพื่อให้ครูมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเทียบกับข้าราชการอื่น
- (3) เพื่อให้ครูได้ปกครองกันเอง

เฉพาะในส่วนของการที่ให้ครูได้ปกครองกันเองนั้นได้โอนไปให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523

3. การกิจและอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

พระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523 มาตรา 6 กำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษา โดยทั่วไปหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอนการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล การศึกษา การนิเทศการศึกษา และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา

(2) ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติ ผิดและพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

(3) พินิจสิทธิของครูภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

(4) ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร

(5) พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู

4. การบริหารงานของคุรุสภา

คุรุสภาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

4.1 คุรุสภาระดับชาติ

ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 กำหนดให้คุรุสภาบริหารงานโดยองค์ คณะบุคคลคือ คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา เป็นคณะบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดในคุรุสภา ประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองประธานกรรมการ
3. อธิบดีและหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
4. ข้าราชการครูสังกัดกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ (เฉพาะกรมที่มีสถานศึกษา ยกเว้น สปช. สช.) จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
5. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
6. ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
7. พนักงานครูเทศบาล จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

8. ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่ง

ประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร

จำนวน 1 คน

เป็นกรรมการ

9. เลขาธิการคุรุสภา

เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา

1. ให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษาโดยทั่วไป เช่น หลักสูตร
แบบเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลและ ประเมินผลการศึกษา การนิเทศ
การศึกษาและ เรื่องอื่น ที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการศึกษา

2. ควบคุมและสอดส่องจรรยา มรรยาทวินัยของครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิดและ
พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

3. พิจารณาสัทธิของครูภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

4. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร

5. พัฒนาความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพของครู

6. แต่งตั้งเลขาธิการ รองเลขาธิการและเจ้าหน้าที่คุรุสภาอื่นตามสมควร

7. แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงานหรือมอบหมายให้กรรมการอำนวยการ
การคุรุสภาคนหนึ่งคนใดไปทำการใด ๆ แทนรวม ตลอดจนกำหนดให้มีคณะกรรมการคุรุสภา
จังหวัดและคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอและคณะกรรมการคุรุสภา กรุงเทพมหานครด้วย

8. วางระเบียบเพื่อปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

9. แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษา

10. แต่งตั้งสมาชิกกิตติมศักดิ์ของคุรุสภา

11. กำหนดอัตราค่าเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกคุรุสภาและอัตราค่าธรรมเนียมของคุรุสภา

12. กำหนดนโยบายของคุรุสภา

13. อนุมัติแผนงานของคุรุสภา

14. อนุมัติงบประมาณประจำปีของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

15. จัดตั้งองค์การจัดหาผลประโยชน์ของคุรุสภาเช่น องค์การค้าของคุรุสภา

16. แต่งตั้งคณะกรรมการองค์การค้าของคุรุสภา

17. แต่งตั้งผู้อำนวยการองค์การค้าของคุรุสภาและเจ้าหน้าที่องค์การค้าของคุรุสภาอื่นตาม

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

1. เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและบริหารกิจการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
2. ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา
3. จัดทำแผนงาน งบประมาณ แผนปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อครูและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การคุรุสภาเสนอคุรุสภา
4. ประสานงานดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
5. ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับคุรุสภาส่วนภูมิภาค
6. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับครูเสนอต่อคุรุสภา
7. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของคุรุสภา

4.2 คุรุสภาส่วนภูมิภาค

(1) คณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด (กคสจ.)

ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนสมาชิกคุรุสภาซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองการศึกษาเทศบาลในแต่ละจังหวัด จังหวัดละหนึ่งคน และผู้แทนสมาชิกคุรุสภาสังกัดต่าง ๆ ตามสัดส่วนจำนวนสมาชิก ตามที่คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภากำหนดเป็นกรรมการ รวมทั้งคณะไม่เกิน 21 คน

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด (กคสจ.)

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้กระจายอำนาจการบริหารงานของคุรุสภาไปยังส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 โดยได้วางระเบียบคุรุสภาว่าด้วยคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ รวมถึงระเบียบคุรุสภาว่าด้วยคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 คุรุสภาได้วางระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ พ.ศ. 2536 และระเบียบคุรุสภาว่าด้วยการคุ้มครองเงินและพัสดุ พ.ศ. 2536 เพื่อให้คุรุสภาจังหวัด คุรุสภาอำเภอและคุรุสภากรุงเทพมหานครมีความคล่องตัวในการบริการงาน ได้น่ายิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป คณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของคุรุสภา ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและระเบียบของคุรุสภา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายของคุรุสภาจังหวัดเกี่ยวกับงานพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณครู งานฝึกอบรมและส่งเสริมวิชาชีพครู งานสวัสดิการ งานสวัสดิภาพ งาน ส่งเสริมสุขภาพและงานพิทักษ์สิทธิครูในการประกอบวิชาชีพครูภายในจังหวัด

2. อนุมัติแผนงานของ คุรุสภาจังหวัด

3. อนุมัติงบประมาณประจำปีของคุรุสภาจังหวัดและคุรุสภาอำเภอในสังกัด
4. สั่งจ่ายเงินตามงบประมาณประจำปีของคุรุสภาจังหวัดในกรณีเกินอำนาจของประธานกรรมการคุรุสภาจังหวัด

5. บริหารกองทุนคุรุสภาจังหวัด

6. แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการเพื่อทำการหรือพิจารณาเรื่อง ต่าง ๆ

(2) คณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ (กคสอ.)

ประกอบด้วย ศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้แทนสมาชิกคุรุสภาจากสังกัดต่าง ๆ ตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกคุรุสภาตามที่คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภากำหนด เป็นกรรมการรวมทั้งคณะไม่เกิน 15 คน

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ

คณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของคุรุสภา ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและระเบียบของคุรุสภา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายของคุรุสภาอำเภอเกี่ยวกับงานพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณครู งานฝึกอบรมและส่งเสริมวิชาชีพครู งานสวัสดิการ งานสวัสดิภาพ งาน ส่งเสริม สุขภาพ และงานพิทักษ์สิทธิครูในการประกอบวิชาชีพครูภายในอำเภอ

2. อนุมัติแผนงานของคุรุสภาอำเภอ

3. เห็นชอบงบประมาณของคุรุสภาอำเภอก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดที่คุรุสภาอำเภอนั้นสังกัดอนุมัติ

4. สั่งจ่ายเงินตามงบประมาณประจำปี ของคุรุสภาอำเภอในกรณีที่เกินอำนาจสั่งจ่ายของประธานกรรมการคุรุสภาอำเภอ

5. แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการเพื่อทำการหรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ

6. ออกข้อบังคับคุรุสภาอำเภอ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดที่คุรุสภาอำเภอนั้นสังกัด เช่น ข้อบังคับคุรุสภาอำเภอเมืองฯ ว่าด้วยการช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาในกรณีประสบภัยต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดพิจารณาเห็นชอบแล้ว สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดนั้นจะส่งข้อบังคับฉบับนั้นคืนไปให้สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ จัดพิมพ์ และนำเสนอประธานกรรมการคุรุสภาอำเภอเป็นผู้ ลงนามประกาศใช้ต่อไป

7. เสนอแนวทางการดำเนินการต่อคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดที่คุรุสภาอำเภอนั้นสังกัด

8. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ของสมาชิกคุรุสภา

9. ควบคุม ดูแลทรัพย์สินของคุรุสภาอำเภอให้เป็นไปตามระเบียบของคุรุสภา

10. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คุรุสภาจังหวัดมอบหมาย

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอตามข้อ 1-10 ข้างต้น ปฏิบัติโดยการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ แล้วลงมติเพื่อให้สำนักงานคุรุสภาอำเภอในสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ และรายงานให้คณะกรรมการคุรุสภาอำเภอทราบ

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ

คุรุสภาโดยความเห็นชอบของ ก.พ. และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ โดยให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้อำนวยการคุรุสภาอำเภอ และให้มีเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

ตามที่คุรุสภากำหนด สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด แต่รับผิดชอบเฉพาะงานในระดับอำเภอ

4.3 คุรุสภากรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา ได้จัดระบบการบริหารงานคุรุสภา ในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการคุรุสภาในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

(1) คณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานครในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมี ทั้งหมด 10 คณะ ประกอบด้วย

1. สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ
2. กรมสามัญศึกษา
3. กรมอาชีวศึกษา
4. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
6. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
7. กรมศิลปากร
8. กรมการศึกษานอกโรงเรียน
9. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กรมการศาสนา กรมพลศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (รวมเป็นหนึ่งส่วนงานของคุรุสภา)

10. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและองค์การค้ำของคุรุสภา

(2) คณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด แต่รับผิดชอบในงานคุรุสภาซึ่งสังกัดนั้น ๆ (เฉพาะสมาชิกคุรุสภาที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร) ส่วนองค์ประกอบของคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานครแตกต่างกันตามสภาพของกรมหรือหน่วยงานนั้น ๆ

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานครในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่ใน กรมหรือในหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมที่มีคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร แล้ว โดยปลัดกระทรวงอธิบดีและหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และตั้งสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาในสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ใน สำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครทุกเขต โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ ตั้งสำนักงานดังกล่าวและปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาในสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร

5. การกิจและงานของคุรุสภา

ภารกิจและงานของคุรุสภา ซึ่งดำเนินการโดยคุรุสภาส่วนกลางแบ่งออกเป็น 2 งานหลัก ๆ คือ

5.1 งานส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติครู คุรุสภาได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมวิชาชีพครู ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครูและ เสริมสร้างประสิทธิภาพของครู รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูตามอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติ ครู 2488 ดังนี้

1) งานมาตรฐานวิชาชีพครู

(1) มาตรฐานทางคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้ยกกระดับของผู้ประกอบ อาชีพครูโดยกำหนดให้มีคุณวุฒิขั้นต้น ระดับปริญญาตรี และต้องมีความรู้ทางวิชาชีพหรือมีวุฒิทาง ครูด้วย

(2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นครั้งแรกเมื่อปี 2533 ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่น พัฒนาและได้ปรับปรุงให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ในปี 2537 จากเดิม 4 ด้าน

เป็น 11 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญ ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมการวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 คัดสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอน ให้มีประสิทธิภาพพออยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 5 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเห็นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(3) มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หรืออีกนัยหนึ่ง คือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู คุรุสภาได้ออกระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพครูไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

2) งานยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูและวิชาชีพครู

คุรุสภาได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ คุณครูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเผยแพร่คุณงามความดีตลอดจนผลงานที่ได้ปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลดีต่อการศึกษา ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

(1) วันครู วันที่ 16 มกราคมของทุกปี เป็นวันสำคัญยิ่งวันหนึ่งของสังคมไทยเป็นวันที่ครูและศิษย์ทั้งหลายจะได้รำลึกถึงพระคุณครูเป็นวันที่ครูทุกคนจะได้ร่วมกันแสดงคุณงามความดีประกาศคุณค่าความสำคัญต่อสังคม ให้ประชาชนได้ประจักษ์และเข้าใจในบทบาทภาระหน้าที่ความยุ่งยากลำบาก ตลอดจนความตั้งใจมั่นในการอุทิศตนเพื่ออนาคตอันงดงามของเยาวชนไทย

คณะกรรมการจัดงานวันครูในแต่ละส่วนงานทั้งภูมิภาคและส่วนกลางพึงกระทำอย่างยิ่งก็คือการเผยแพร่คุณงามความดีของครู การเผยแพร่กิจกรรมวันครู ตลอดจนเชิญชวนให้ครู ให้ศิษย์และประชาชนร่วมงานวันครู ร่วมรำลึกถึงครูโดยการส่งบัตรการวะส่งดอกไม้วันครูแด่คุณครูที่ตนเองเคารพหรือของขวัญอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร โดยผ่านทางสื่อมวลชน หรือจัดทำเอกสารเผยแพร่เองอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อให้คุณค่าและความสำคัญของครูของวิชาชีพครูเป็นที่ตระหนัก ในสังคม ให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ตลอดจนเยาวชนทุกคน เกิดความศรัทธาเชื่อถือเป็นรากฐานสำคัญยิ่งต่อการจัดกระบวนการเรียน การสอนและประสิทธิผลทางการเรียนของเยาวชน

(2) การประกาศเกียรติคุณครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น คุรุสภามีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์และส่งเสริมครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นทั้งสายผู้บริหารและสายผู้สอนเพื่อเชิดชูเกียรติคุณครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความสามารถ มีความมุ่งมั่น และศรัทธาในวิชาชีพครูจนผลงานประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และยอมรับของสาธารณชนทั่ว ๆ ไป

(3) การให้รางวัลครูผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน ได้จัดทำให้มีการประกวดผลงานของครู ในด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน กระตุ้นครูบุคลากรทางการศึกษาให้สนใจริเริ่มสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตนมาเผยแพร่คุรุสภานำผลงานที่ดี ของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นแบบอย่างและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง

(4) การประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น ได้ดำเนินการเลือกครูภาษาไทยดีเด่นขึ้นเพื่อเชิดชูเกียรติคุณครูภาษาไทย ส่งเสริมสถานภาพและสมรรถภาพของครูภาษาไทย ให้เป็นผู้สรวงรักษาและยกมาตรฐานการเรียนการสอนภาษาไทย รวมถึงการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของชาติสืบไป โดยจะประกาศเกียรติคุณให้เป็นครูภาษาไทยดีเด่น จำนวนปีละ 200 คน และรับรางวัลในวันภาษาไทยแห่งชาติ วันที่ 14 พฤศจิกายนของทุกปี

(5) การประกาศเกียรติคุณครูผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครู กุรุธาได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูเพื่อจัดประกาศเกียรติคุณให้เป็นครูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมอบเข็ม “กุรุสคุติ” ให้เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ได้ดำเนินการคัดเลือกจากครูแต่ละสังกัดทั่วประเทศ และมอบเข็มในวันครูแห่งโลก 5 ตุลาคมของทุกปี

(6) การยกย่องเกียรติคุณครูอาวุโส ได้ดำเนินยกย่องครูที่ปฏิบัติงานจนมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ที่มีระยะเวลาเป็นครูไม่น้อยกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีประวัติชีวิตการทำงานดีและมีความประพฤติเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นครูอาวุโส โดยนำเข้าเฝ้าฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อรับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณที่โปรดเกล้าฯ ให้อาชีพครูเพียงอาชีพเดียวเท่านั้นและสำหรับครูอาวุโสบางคนที่มีฐานะยากจนจะได้รับการพิจารณาช่วยเหลือทางการเงินด้วยคนละ 10,000 บาท

(7) การยกย่องเกียรติประวัติของครูที่ถึงแก่กรรมแล้ว ได้จัดทำหนังสือเพื่อรวบรวมประวัติชีวิตและผลงานของครูที่ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งตลอดชีวิตการทำงานเป็นผู้ประกอบ คุณงามความดี เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป มีผลการปฏิบัติงานในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ทั้งงานบริหารงานสอน งานพัฒนาตนเองและสังคมจนปรากฏชัดเจน เผยแพร่ในงานวันครูเป็นประจำทุกปีและได้นำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวาระที่นำครูอาวุโสเข้าเฝ้าฯ เป็นประจำทุกปี

3) งานส่งเสริมพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชาชีพ และความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู

คุรุสภาได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์เพื่อประโยชน์ประกอบการเรียนการสอน และการสร้างความ ก้าวหน้าให้แก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

(1) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพครู

1. การจัดอบรมเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อช่วยให้ข้าราชการครูได้ทำผลงานทางวิชาการ ด้วยตนเองอย่างมีคุณธรรมและส่งผลต่อการพัฒนาเด็กโดยตรง รวมทั้งการสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ มีแนวทางและทักษะ

ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยการจัดประชุมชี้แจงแก่นุคลากรในจังหวัด และการจัดส่งเงินอุดหนุนให้ครูสภาจังหวัดดำเนินการจัดให้สมาชิกครูสภาทำผลงานตามรูปแบบของครูสภา

2. การอบรมความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพูนทักษะประสบการณ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้และวิทยาการเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

3. การอบรมเกี่ยวกับดนตรีสากล เป็นโครงการที่ร่วมกับโรงเรียนดนตรีสยามกลการ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความชำนาญด้านการสอนดนตรี เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

4. การเสริมสร้างประสบการณ์ครูภาษาอังกฤษ เป็นโครงการที่จัดร่วมกับสถาบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอนภาษาและการใช้ภาษาเพื่อเรียนรู้พัฒนาการใหม่ ๆ ในด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รวมทั้งการสร้างบทเรียนเสริมและสื่อการสอนที่เหมาะสม นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่สมาชิกครูสภา ได้จัดอบรมร่วมกับสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมอนามัยโรงเรียนให้สอดคล้อง

6. การอบรมประชาสัมพันธ์ ได้จัดอบรมร่วมกับคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการประชาสัมพันธ์สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาการประชาสัมพันธ์ในวงการอาชีพครู และนำไปดำเนินการประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เกิดผลดี โดยเปิดรับสมัครประมาณเดือนมกราคมของทุกปี และจัดอบรมประมาณเดือนเมษายนของทุกปี

7. การอบรมเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นสมาชิกครูสภาเข้าใจและยึดถือปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน โดยการจัดอบรมผู้บริหารและครูเอกชนในส่วนกลาง และจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อจัดอบรมครู ผู้บริการโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษาละ 70,000-100,000 บาท โดยจัดสรรตามจำนวนโรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษา แบ่งเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

8. งานร่วมมือกับศูนย์เร็คแซมพัฒนาครูคณิตศาสตร์ - วิทยาศาสตร์ เพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ พัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนด้วยยุทธวิธีใหม่ ๆ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อสมรรถภาพการเรียนการสอน ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพครู

1. การเดินทางเพื่อการศึกษาของครูสภา (ค.ศ.ก.) ได้จัดให้มีการเดินทางเพื่อการศึกษาต่อสายต่างประเทศและสายภายในประเทศขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สมาชิกครูสภาได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและฝึกทักษะการใช้เทคนิคการสอนและการสร้างบทเรียนตลอดจนได้ศึกษาและดูงานด้านการศึกษา ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดทัศนศึกษาในลักษณะดูงาน และลักษณะการจัดฝึกอบรมภาษาอังกฤษให้แก่สมาชิกครูสภา

2. การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ได้จัดสรรเงินทุนอุดหนุนการวิจัยให้แก่ครูที่ประสงค์จะทำการวิจัยตามขอบข่ายที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี และนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงงานของครูสภาหรือพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับรายละเอียดการให้ทุนและขอบข่ายการวิจัยจะแจ้งให้ทราบประมาณเดือนมีนาคมของทุกปี

3. บริการห้องสมุดของครูสภา ได้จัดบริการห้องสมุดและห้องโสตทัศนศึกษา ณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ให้สมาชิกได้ใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูและวิชาการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยห้องสมุดได้จัดหาและรวบรวมสื่อการศึกษาประเภทต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสาร นิตยสาร หนังสือพิมพ์ เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง วัสดุบริการสมาชิก โดยเปิดบริการในวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 8.30 - 16.30 น. และปิดในวันอาทิตย์และวันนักขัตฤกษ์

4. การจัดตั้งศูนย์สมาคม/ชมรมวิชาชีพครู ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาคมชมรมวิชาชีพครูที่เป็นสมาชิก ได้มีบทบาทและร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและวิชาชีพครู โดยมีการจัดเงินอุดหนุนสำหรับการดำเนินกิจกรรมของสมาคม/ชมรมวิชาชีพครูตามควรแก่กรณี

5. การจัดและประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลาย

6. งานเร่งรัดและผลักดันให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง