

บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์การใดก็ตามผู้บริหารขององค์การนั้นย่อมจะต้องพยายามอย่างเต็มที่ที่จะบริหารงานให้ก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง และเนื่องจากองค์การเป็นแหล่งรวมของมนุษย์จำนวนมาก หนึ่งมักจะมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ตามความยากง่ายของงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากความสำเร็จของงานนั้นแท้ที่จริงแล้วขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น โดยตรง

ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ กล่าวว่

องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน<sup>1</sup>

ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ห่มเทาวัลลงกาย กาลังใจ กาลังความคิด

---

<sup>1</sup>ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 67.

สติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

วิทยาลัยครู เป็น สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ยังจำเป็นต้องมีการปรับปรุงงานอีกหลายด้านที่จะทำให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาโดยสมบูรณ์<sup>1</sup> ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์นับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากและมีส่วนเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานหลายประการ อาทิ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วย

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็น เครื่องจูงใจที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็น เครื่องจูงใจในการทำงานมากบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย<sup>2</sup> ดังนั้นผู้วิจัยซึ่ง รับราชการอยู่ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคเหนือจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในเชิงพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูภาคเหนือให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ศูนย์วิจัยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> อรุณ ปรีดีคิดถ, "แนวการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" ครูปริทัศน์ 11 (พฤศจิกายน 2522): 26.

<sup>2</sup> Dale S. Beach, Personnel: The Management of People At Work, 2d ed. (London: Macmillan Co., 1970), p. 381.

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแต่ละอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

### สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 วิทยาลัยคือ วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูสุตรคิติกต์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย และวิทยาลัยครูพินุดสงคราม
2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ศึกษาจากปัจจัยต่อไปนี้
  - 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
  - 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 2.3 ลักษณะของงาน
  - 2.4 ความรับผิดชอบ
  - 2.5 ความเจริญก้าวหน้า
  - 2.6 สภาพของการทำงาน

- 2.7 การปฏิบัติในการบริหารของผู้อยู่บังคับบัญชา
- 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา
- 2.9 รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีได้คำนึงถึงความแตกต่างในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ-ราชการ สถานภาพทางครอบครัว ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานได้

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. จะช่วยให้ผู้บริหารในวิทยาลัยครูภาคเหนือทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ และคาดว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในด้านการสร้างแรงจูงใจอาจารย์ให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
2. จะช่วยให้ทราบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือแต่ละวิทยาลัย และผู้บริหารอาจนำไปใช้ประกอบในการกำหนดกลยุทธ์หรือกำหนดวิธีการปรับปรุงการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์วิทยาลัยครูได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### นิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะของงาน ผลประโยชน์สิ่งตอบแทนในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจซึ่งมีองค์ประกอบในการดำเนินการวิจัย โดย  
สังเขปดังนี้

ประชากรและตัวอย่างประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยอาจารย์  
ที่มีตำแหน่งที่ผู้บริหารทั้งชายและหญิงในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย

ตัวอย่างประชากร สุ่มตัวอย่างประชากรจากประชากรในวิทยาลัยครูทั้ง 8  
วิทยาลัย ซึ่งมี 832 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มมา  
ร้อยละ 50 ของแต่ละวิทยาลัย จะได้ตัวอย่างประชากรทั้งหมด 416 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน  
ขึ้น 1 ชุด โดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและทฤษฎีการ  
บริหารงานบุคคลเป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการบริหาร  
ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ปัจจัยที่ใช้ในการสร้างแบบ  
สอบถาม ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้า
6. สภาพของการทำงาน
7. การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและนักศึกษา
9. รายได้ ศักดิ์เกียรติ ผลประโยชน์ตอบแทน

คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นคำถามที่ตรวจสอบจากตัวปัจจัยทั้ง 9 ประการ

ดังกล่าว ในลักษณะที่เป็นการประเมินระดับความพึงพอใจ

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามขั้นต้นที่สร้างเสร็จแล้ว ให้อาจารย์วิทยาลัยครู จำนวน 8 ท่าน ช่วยตรวจสอบเพื่อความเหมาะสม ความเข้าใจในข้อความและขอเสนอแนะในการปรับปรุง แล้วเสนอที่ปรึกษาควบคุมการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญการวิจัยตรวจสอบแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่มีชื่อเสียงเป็นกลุ่มประชากร เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดสอบจริงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยขอความช่วยเหลือจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นการส่วนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล  
ข้อมูลส่วนตัวคนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หากการอยละ

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แต่ละวิทยาลัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลำดับของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 8 ด้วยค่า  $F - Test$  เมื่อพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี  $S$  ของเชฟเฟอไป (Scheffe's S Method)

## ลำดับชั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับชั้นตอนของการเสนอข้อมูล โดยแบ่งเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย นิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับชั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 แนวความคิดทางทฤษฎีและหลักการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง การลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและขอเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายชื่อหนังสือและเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย