



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาเป็นผู้นำในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการศึกษา ดังที่ ปิ่น มาลากุล (2518 : คำนำ อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์ 2523 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า "การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม" ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2513 : 29) ที่ได้กล่าวถึงการศึกษาว่า "การศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ และประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ต่างก็เน้นคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ"

รัฐบาลทุกสมัยต่างก็ให้ความสำคัญต่อการศึกษามาก ดังจะเห็นได้ว่าการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ลำพังรัฐแต่เพียงผู้เดียวคงไม่สามารถรับภาระในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง และเพียงพอ เพราะมีทรัพยากรในจำนวนจำกัด ดังนั้นรัฐจึงสนับสนุนให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ก็ได้ระบุไว้ว่า

รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระดับโรงเรียน และนอกโรงเรียน ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงานและโครงการทางการศึกษาของชาติ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดนั้น จะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร (หมวด 2 ข้อ 24)

เอกชนได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหลายระดับด้วยกัน คือ อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ ตลอดจนระดับอุดมศึกษา ในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้บริหารต่างก็เห็นความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากร และตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 495) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาว่า ในบรรดาปัจจัยการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้ามีคนจำนวนมากพอควร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัด ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว

วิญญู สาทร (2518 : 5) ได้เน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการ และวงการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการงาน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 40) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลทางด้านการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา เราต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4 M 'S คือ

1. Management ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใดๆ
2. Man Power ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุด ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา

- | | |
|--------------|---|
| 3. Money | ในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดทางด้านการพัฒนา |
| 4. Materials | วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนา |

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2529 : 20) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอ ทักษะที่สำคัญในการบริหารคือ คน ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวมานี้ นักบริหารที่แท้จริงต้องคอยเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่ บำรุงเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี หน้าที่สำคัญของนักบริหารหรือหัวหน้างานมีมากมาย กล่าวคือ

1. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

คนจึงเป็นหัวใจที่สำคัญที่จะทำให้องค์การพัฒนาขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ให้เกิดกำลังใจ และพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ถ้าครุมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นคนรักงาน และศรัทธาในอาชีพของตน มีความขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ทิ้งงาน และหน้าที่การสอนก็จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง ดังที่ พินส์ ทัทนาคินท์ (2524 : 111) ได้กล่าวไว้ว่า

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม เราจะเห็นได้ว่า เมื่อเราเต็มใจทำงาน ก็จะมีพลังผลิตผลในการทำงาน แทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่จะต้องทำไป เพื่อแลกกับค่าตอบแทน กลับกลายเป็นของสนุกและสร้างความเพลิดเพลินให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้นในการทำงาน ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรู้ และความ

สามารถของตนเองจะอำนวยความสะดวกให้เป็นไป ตรงกันข้ามถ้าหากเราต้องทำงานโดยมีความรู้สึก
ว่า จำต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำงาน ผลงานที่ได้รับก็เทียบเท่ากับที่ได้รับ
คำสั่งเป็นอย่างมาก และโดยปกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง

เมื่อความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเช่นนี้ ผู้บริหาร
โรงเรียน จึงจำเป็นต้องหาหนทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับความพึงพอใจของ
บุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยคาดหวังว่า เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจได้แล้ว ก็จะช่วย
ให้ผลงานของสถาบันดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบุคลากรที่มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในสถาบัน ช่วยกันนำสถาบันไปสู่ความก้าวหน้าต่อไปใน
อนาคตได้เป็นอย่างดี

สำหรับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนนั้น ถึงแม้ว่าจะมีการให้ความสำคัญ
ในงานด้านนี้อยู่มากแต่ก็เป็นเพียงโรงเรียนส่วนน้อยเท่านั้นที่จะทำได้ เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่
ยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การจัดการศึกษาโดยเอกชนยังมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ ดังที่ ไพบุลย์ วิสัยจร
(2523) ได้กล่าวไว้ว่า "ครูโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากขาด
แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางโรงเรียน มีนโยบายให้ครูออก เพื่อรับครูใหม่
เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้นครูที่มีวุฒิสสูง ๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติ
งานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูที่มีวุฒิสสูงมีระดับ
ขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ"

2. โรงเรียนประสบปัญหาทางการเงิน รายรับไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2518) ได้สรุปสาเหตุไว้ดังนี้ คือ

- 2.1 โรงเรียนจะต้องจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ตามกฎหมายใหม่ และต้องจ่ายเงิน
สมทบกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน อีกร้อยละ 3 ของเงินเดือน

- 2.2 อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการอนุญาตไว้ นั้น ต่ำ
กว่าอัตราค่าใช้จ่ายที่ทางโรงเรียนพึงจ่าย

2.3 โรงเรียนเอกชนมีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง ทำให้รายได้ของแต่ละโรงเรียนลดลง

2.4 การเพิ่มเงินเดือนครูทุกปี เป็นผลให้โรงเรียนต้องจ่ายเงินสมทบ 3% ของเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว แต่มีรายได้คงเดิม

3. การขยายการรับนักเรียนของโรงเรียนรัฐบาล ทำให้โรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบ โดยมีจำนวนนักเรียนลดลง จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางแก้ปัญหาโดยการลดค่าใช้จ่ายลง ดังที่ พว ไชยเดช (2514) ได้กล่าวไว้ว่า "โรงเรียนเอกชนหาทางแก้ปัญหา โดยการลดค่าใช้จ่ายลง โดยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำ จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ลดจำนวนครูลง แต่ต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพการศึกษาต่ำลง ครูที่มีวุฒิจะมองเห็นโรงเรียนเอกชนเป็นเพียงศาลาพักร้อน เมื่อได้งานที่ดีกว่าก็ลาออกไป ก่อให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคันบ่อย ๆ ทั้งนี้เพราะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด"

4. โรงเรียนเอกชนประสบกับปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครู ค่อนข้างสูง เพราะโอกาส และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ไม่เท่าเทียมกับครูโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญ ไม่สนใจงานโรงเรียนเอกชน เมื่อมาทำงานการสอน ก็มักเป็นช่วงสั้น ๆ เพราะยังแสวงหาตำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เท่าที่โรงเรียน จะมีกำลังความสามารถ จัดได้เพื่อเป็นการจูงใจ นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้มิ เช่นกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนแต่ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยก็ยังไม่สามารถพัฒนาได้ เท่ากับข้าราชการได้รับ

หากพิจารณาปัญหาเหล่านี้ พอจะมองเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนน่าจะได้รับความกระทบกระเทือนมาก โดยเฉพาะระดับความพึงพอใจของครูอาจอยู่ในระดับที่ต่ำเป็นห่วงควรจะได้มีการบำรุงเพื่อให้มีระดับสูงขึ้นเพราะความพึงพอใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนด้วย หากครูมีความพึงพอใจดี โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดผลงาน มีน้ำใจ ทำให้เกิดผลดีแก่เป้าหมายและความเจริญก้าวหน้า

ของโรงเรียนต่อไปในอนาคต

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้คลุกคลีกับโรงเรียนเอกชนมาเป็นเวลา 18 ปี ได้พบเห็นปัญหาต่าง ๆ มากมายและแตกต่างกันออกไป ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนและปัญหาที่เกี่ยวกับตัวครู ซึ่งจัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะระดับของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย
2. การวิจัยนี้ไม่พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิ
3. การวิจัยครั้งนี้ จะทำการวิจัยจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบตามแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ เฟรดเดอริค เฮอรัชเบอร์ก (FREDERICK HERZBERG) โดยปรับให้ครอบคลุมลักษณะงาน ของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกความพึงพอใจได้เป็น 8 ด้านดังนี้
 1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. สภาพการทำงาน
 3. รายได้และสวัสดิการ

4. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
6. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
7. นโยบายและการบริหาร
8. ผู้บังคับบัญชา

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา
2. โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เอกชนเป็นผู้ลงทุนจัดการศึกษา และเปิดสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย
3. ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ซึ่งได้แก่การสอน การวิจัย การบริการสังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงเรียน
5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น ได้แก่ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน อุปกรณ์การสอน การบริการ ห้องสมุด
6. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รายได้พิเศษที่ได้จากการสอนเพิ่มขึ้น สวัสดิการที่ทางโรงเรียนและทางกระทรวงศึกษาธิการให้ไว้

7. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่ทำหน้าที่อยู่ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การอบรม สัมมนา การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

8. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่อยู่ใน โรงเรียนด้วยกัน การให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนรวมและงานส่วนตัว

9. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ หมายถึง การได้รับการยกย่อง นับถือหรือยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือสังคมภายนอก และความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มา

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบในการ กำหนดนโยบาย การบริหารของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน

11. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรตามสายการบังคับบัญชา ในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามแผนของการบริหารองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการบริหารการศึกษา เอกชน สายสามัญศึกษา นำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหาแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจของครู โรงเรียน เอกชน สายสามัญศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงาน เอกชนสายสามัญศึกษา และการพัฒนาเยาวชนของประเทศต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร ประกอบด้วย

1.1 โรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จำนวน 172 โรงเรียน โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง KREJCIE และ MORGAN ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 118 โรงเรียน การได้รายชื่อของโรงเรียน จำนวน

118 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (SIMPLE RANDOM SAMPLING)

1.2 ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 7,052 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 364 คน การได้มาของขนาดกลุ่มตัวอย่างของครู ได้จากการใช้วิธีเทียบอัตราส่วน ในอัตราร้อยละเท่า ๆ กัน ของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ขนาดของโรงเรียน จะไม่เป็นอุปสรรคในการเก็บขนาดของตัวอย่าง แต่อย่างใด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามที่ใช้ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนสายสามัญศึกษา ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

ลำดับขั้นในการเสนอผลงานวิจัย

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะ

ได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอผลงานวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. สถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัว
2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

เอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ รวมทั้งการเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

รายการอ้างอิง แสดงรายชื่อหนังสือ และเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย ภาคผนวก ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย