



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเราในปัจจุบันกำลังเร่งที่จะพัฒนาในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศอื่น ๆ ในโลก พร้อมทั้งยังเห็นการปรับสภาพการณต่าง ๆ ในประเทศเพื่อให้เหมาะสม สามารถเข้ากับการพัฒนาเทคโนโลยีและวิชาการแขนงต่าง ๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้ การพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของปัจจัยแห่งทรัพยากรการบริหาร ในปี ค.ศ. 1927 เมโย เอลตัน (MAYO ELTON, อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 240) ก็เคยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ฮอโทรน ระหว่างปี ค.ศ. 1927 - 1932 ณ บริษัท Western Electric อันเป็นผลทำให้เรียกการทดลองครั้งนี้ว่า Hawthorne Study การทดลองนี้ใช้คนงานประมาณ 2,000 คน โรงงานแห่งนี้เป็นโรงงานผลิตอุปกรณ์สาขาของ The Bell Telephone Company และจากการทดลองครั้งนี้คณะผู้ทดลองได้พบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ความพึงพอใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในทางกายภาพ (Physical capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคม (Social capacity) ด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางกรณีผลกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก
5. คนงานจะไม่มีปฏิริยาสนองตอบต่อวิธีการจัดการ หรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคล หากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

สมจิต สุขเกษสวัสดิ์ (2520 : 57) ได้กล่าวว่า "หากทรัพยากรคนยังไม่พัฒนา แล้วประเทศชาติจะพัฒนาไม่ได้" สิ่งที่สามารถจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างสรรกำลังคนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพก็คือการศึกษาดังที่ ปิ่น มาลากุล (2518 : คำนำ) ก็ได้กล่าวไว้ว่า "การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม" ก็ตาม และนั่นคือการศึกษาสามารถจะปรับปรุงคนให้มีความดีเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติได้ด้วยการวางรากฐานความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้ ทรัพยากรคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะอาจารย์ผู้สอนนั้นจะเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชน ให้มีความดี มีความรู้ รู้จักดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอันนับแต่ปรอยู่เสมอ ตลอดจนเป็นผู้ยึดมั่นอยู่ในวัฒนธรรมของชาติ จริยอยู่การจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่ได้วางไว้จะต้องขึ้นอยู่กับความเฉลียวฉลาดในการจัดเนื้อหา กิจกรรมต่าง ๆ หรือบทเรียนต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้สอนให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจของนักเรียนแต่ละคนแล้ว อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าอาจารย์ผู้สอนเหล่านั้นจะมีผู้มีความรู้ ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โรงเรียนไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลอาจารย์ผู้สอนให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าอาจารย์ผู้สอนเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บริหารมุ่งหวังไว้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหารที่ถูกต้อง จะต้องมึหลักในการบริหารบุคคล มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ตลอดจนบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อให้อาจารย์ได้มีความพึงพอใจในงานที่อาจารย์เองได้ปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย ศาสตราจารย์โทมัส ไดเออร์ (Thomas Drior, อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 239) ได้กล่าวว่า "ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเสมือนสารเคมีแต่ละอย่าง และนักบริหารเปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดในห้องทดลอง จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย"

นงพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 51) กล่าวว่า "ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักโดยการพยายามให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเวลาเดียวกันก็จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรบ้างตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยบุคลากรเองก็มีความพอใจในการทำงานด้วย ประโยชน์ก็จะ

เกิดขึ้นกับทั้งสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน" มอร์ส (Morse, 1955 : 52) ได้ให้ความเห็นว่า "การส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานนี้ให้สูงขึ้น จะช่วยลดการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของผู้ทำงานได้"

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตคนเพื่อพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่รับช่วงต่อจากระดับประถมศึกษา และส่งต่อไปให้ระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวศึกษา ดังนั้นถ้าจะจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีความเหมาะสมและสามารถผลิตกำลังคนให้มีความตามความต้องการของประเทศก็จะเป็นพื้นฐานที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในระดับนี้ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนนั้น นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 99) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารการศึกษามี 5 ประการคือ

1. งานวิชาการ
2. งานบริหารบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการ การเงินและบริการ
5. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ในบรรดาภารกิจของผู้บริหารการศึกษานี้ งานบริหารบุคคลก็เป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งในการบริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานในด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยดีเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเอาใจใส่ ขำรงรักษาบุคลากรโดยหาทางกระตุ้นและจูงใจให้อาจารย์เหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าอาจารย์ในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานของตนแล้ว เขาก็จะเป็นคนที่รักงานและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความขยัน กระตือรือร้นในการสอน ไม่ทิ้งชั่วโมงสอนหรือหน้าที่การสอน ก็จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง หากอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่โรงเรียนหรือองค์การนั้น ซึ่งผลของความพึงพอใจก็จะออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลาออกจากงาน จึงจัดได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นพลังที่จะทำให้งานได้มีความสำเร็จ พลังดังกล่าวนี้จะมีมากขึ้นหรือลดลงตามความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าหากว่าโรงเรียนต้องการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้บรรลุตามที่ได้วางไว้อย่างแท้จริงแล้ว โรงเรียนหรือผู้บริหารควรจะได้สร้างบรรยากาศหรือสภาพการเรียนการสอนที่เต็มไปด้วยความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าโรงเรียนมัธยมสาธิตก็เป็นโรงเรียนหนึ่งที่จะให้มีการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา การที่โรงเรียนจะจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนได้วางไว้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพสูงนั้น แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนก็เป็นตัวจักรสำคัญยิ่งของโรงเรียนเป็นอย่างมากที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อจะให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร รวม 5 โรงเรียนดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
4. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. การวิจัยในครั้งนี้จะทำการวิจัยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียนข้างต้นตามแนว
คิดของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 3 - 139) ต่าง ๆ
ต่อไปนี้คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work it self)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility growth)
6. ด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors)
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship subordinate)
9. ด้านนโยบาย และการบริหาร (Company policy and administration)
10. ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions)
11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security)

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนมัธยมสาธิต 5 แห่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวแล้วในขอบเขตของการวิจัย อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ในการศึกษา 2532 ในโรงเรียนมัธยมสาธิต 5 แห่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงผลการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ผลผลิตให้มีการปรับสภาพการทำงาน
2. เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย นำไปปรับปรุงบริหารงานการศึกษาในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 238 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
 - 4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิตและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์รายคู่ ตามวิธีทูคีซันเดอ (TUKEY (A))

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร วรรณคดี ทฤษฎี หลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

1. สถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัว

2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน

โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะรวมทั้งการเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม แสดงรายชื่อหนังสือ และเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิจัย และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย