



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา คือ เครื่องมืออันสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ ในด้านการเมือง หรือในด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งกล่าวของอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา¹

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาในระดับมัธยมนี้เป็นการศึกษาในระดับกลางที่มุ่งเชื่อมต่อการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้สามารถสร้างงานให้กับตนเองได้เมื่อสำเร็จการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 หมวด 3 ข้อ 29 ว่า "ให้จัดเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้มีประโยชน์ครบถ้วนในทุกระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับ สามารถดำรงชีพได้ด้วยความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตน" และข้อ 32 ว่า "การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม"² และยังทำหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อป้อนคนเข้าสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาอีกด้วย ดังนั้น ถ้าการจัดการศึกษาในระดับมัศึกษานี้ เป็นไปอย่างมีแนวทางที่เหมาะสม และสามารถผลิต

¹ ม.ล.ปิ่น มาลากุล, การปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 6.

² รุทิกพงษ์ ธรรมานุสรณ์ และคณะ, พื้นฐานการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2522), หน้า 241 - 242.

กำลังคนใหม่คุณภาพตรงตามความต้องการของประเทศ ก็จะเป็นพื้นฐานที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาในระบับนี้สอดคล้องกับจุดหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 จึงได้มีการประกาศใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาใหม่ คือ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ซึ่งลักษณะของหลักสูตรใหม่เป็นหลักสูตรแบบกว้าง ประกอบด้วยแผนการเรียนหลายแผนการเรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ

จากความสำคัญของการมัธยมศึกษาทั้งกล่าว และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับนี้จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ การจัดการศึกษาในระบับนี้ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ดังนั้น ผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ และสามารถสนองตอบนโยบายของรัฐได้ ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า งานบริหารการศึกษามีอยู่ 5 ประการ คือ งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และงานกิจการนักเรียน ในบรรคางานบริหารการศึกษทั้ง 5 ประการนี้ งานบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของงานบริหารการศึกษา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานในด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยดีเช่นกัน ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จึงเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นจะต้องเอาใจใส่ในการบริหารบุคลากร เหล่านี้เป็นพิเศษ

กึ่งที่ภิญโญ สาคร ไก่กล่าว เน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการ และวงการศึกษาก็ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ซากกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้

บรรลุป่าหมายเดียวกัน¹

ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่สร้างรักษามุคกลาง โดยเฉพาะครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนให้อยู่ในโรงเรียนนานที่สุด และสามารถทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียนได้มากที่สุดด้วย โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากร เหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลคือโรงเรียนอยู่เสมอ การกระตุ้นจูงใจบุคลากรก็คือการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงาน และการลาออกจากงาน²

นอกจากนี้ จากรายงานการศึกษาของ วิคเตอร์ เอช รูม (Victor H. Vroom) เกี่ยวกับความพึงพอใจพบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรงระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน³ และจากการศึกษาของ ซี เอ็น กรีน (C.N. Greene) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน⁴

¹ วิทยุ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2517), หน้า 5.

² คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522), หน้า 241.

³ Victor H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley & Sons, 1964), p. 48.

⁴ C.N. Greene, "The Satisfaction-Performance Controversy, New Developments and their Implication," Business Horison (October 1972):

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ และเสริมสร้างให้มีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ครู อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "การบริหารที่คึกคัก ควรให้ไค้ทั้งงานและน้ำใจ" ¹

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง "ความพึงพอใจ ของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน" โดยจะศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน และจะศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะพิจารณาเห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร โดยสภาพทั่วไปแล้ว มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนมา มากพอสมควร ซึ่งคงจะสามารถบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีก็ด้วย โดยสามารถจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากประสบการณ์ของผู้วิจัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ได้พบเห็นความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และมีครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอย้ายสถานที่ทำงานเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการที่จะนำผลการศึกษาวิจัยเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในแต่ละโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 337.

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงและระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีคํอองค้ประกอบในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีคํอองค้ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจของครู อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีคํอองค้ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีคํอองค้ประกอบในการปฏิบัติงาน เฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดกั้แก่ 42 ห้องเรียนขึ้นไป และมีผู้บริหารโรงเรียนคํารงคํ่าแห่งผู้ อํานวยการโรงเรียน ซึ่งมีจํานวน 84 โรงเรียน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเท่านั้น และรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ ในปีการศึกษา 2525

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และอายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ ที่มีคํอองค้ประกอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. ความสําคัญของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การใ้รับการยอมรับนับถึอ
5. ความกําวหนาในคํ่าแห่งการงาน
6. โอกาสที่จะใ้รับความกําวหนาในอนาคต

7. นโยบายและการบริหารงาน
8. การบังคับบัญชา และการนิเทศงาน
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. ความมั่นคงในการทำงาน
13. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

ความพึงพอใจของครู อาจารย์ ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากการแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู อาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา และการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ครู อาจารย์ หมายถึง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนทั้งวิชาสามัญ และวิชาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยนับถึงวันที่ 30 เมษายน 2526

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดตั้งแต่ 42 ห้องเรียนขึ้นไป และมีผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 84 โรงเรียน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หรือเป็นงานธรรมชาติที่น่าเบื่อหน่าย

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น รวมทั้งได้รับความสนใจจากผู้อื่น

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รั้งรู้ และยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนที่
ได้กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และมีการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย
นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน หมายถึง ลักษณะ วิธีการ และพฤติกรรมที่ผู้บังคับ
บัญชาแสดงออกในการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน
และส่วนตัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือ และบรรยากาศที่เป็นมิตร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการ
งานและส่วนตัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือ และบรรยากาศที่เป็นมิตร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน มีเพียงพอ
เหมาะสม และสะดวกสบาย รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู อาจารย์ที่มีต่อความมั่นคงใน
หน้าที่การงาน และความมั่นคงของอาชีพครู

เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่าตอบแทน
และเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษา
พยาบาล ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 84 โรงเรียน
ตามรายชื่อโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม
2. โรงเรียนจันทร์ประสิทธิ์ารามวิทยาคม

3. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
4. โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาคม
5. โรงเรียนแจรงรอนวิทยา
6. โรงเรียนไชยนิมพลวิทยายาคม
7. โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบัวรุ้ง
8. โรงเรียนคอนเมืองจากรุจินคา
9. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
10. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
11. โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย
12. โรงเรียนทวีธาภิเศก
13. โรงเรียนเทพลילה
14. โรงเรียนเทพศิรินทร์
15. โรงเรียนนันทรวินิตวิทยา
16. โรงเรียนบดินทรเดชา
17. โรงเรียนบางกะปิ
18. โรงเรียนบางปะกอกวิทยายาคม
19. โรงเรียนบางมดวิทยา
20. โรงเรียนเบญจมราชดาลัย
21. โรงเรียนปทุมคงคา
22. โรงเรียนพระราชราษฎร์อุปถัมภ์
23. โรงเรียนปทุมฉัตรวิทยา
24. โรงเรียนปากน้ำวิทยายาคม
25. โรงเรียนพรตพิทยพยัต
26. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
27. โรงเรียนพุทธบูชาวิทยายาคม
28. โรงเรียนพุทธจักรวิทยา
29. โรงเรียนพรหมเทพาราม
30. โรงเรียนยานนาวาวิทยายาคม
31. โรงเรียนโยธินบูรณะ
32. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช
บางขุนเทียน
33. โรงเรียนราชคำริ
34. โรงเรียนราชวินิตมัธยม
35. โรงเรียนลาภพลาเค้าพิทยาคม
36. โรงเรียนวชิรธรรมสาริทธิ
37. โรงเรียนวิมุกตอารามพิทยากร
38. โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย
39. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
40. โรงเรียนวัดนวลนรดิศ
41. โรงเรียนวัดน้อยใน
42. โรงเรียนวัดนายโรง
43. โรงเรียนวัดควรมี
44. โรงเรียนวัดควรมงคล
45. โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร
46. โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม
47. โรงเรียนวัดประสาธ
48. โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริย์
49. โรงเรียนวัดรางบัว
50. โรงเรียนวัดราชบพิธ
51. โรงเรียนวัดราชโอรส
52. โรงเรียนวัดราชาธิวาส
53. โรงเรียนวัดสระเกษ
54. โรงเรียนวัดสังเวช
55. โรงเรียนวัดสุทธิวาราม
56. โรงเรียนวัดหนองแขม
57. โรงเรียนวัดหนองจอก

- | | |
|---------------------------------|---|
| 58. โรงเรียนวัดอินทาราม | 72. โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย |
| 59. โรงเรียนศรีอยุธยา | 73. โรงเรียนสวนอนันต์ |
| 60. โรงเรียนศึกษานารี | 74. โรงเรียนสีกัน |
| 61. โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ | 75. โรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง |
| 62. โรงเรียนศรีพญา | 76. โรงเรียนสายปัญญา |
| 63. โรงเรียนสตรีมหาพาดาราม | 77. โรงเรียนสิงหราชพิทยาคม |
| 64. โรงเรียนสตรีวิเศษ | 78. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี |
| 65. โรงเรียนสตรีวิทยา | 79. โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม |
| 66. โรงเรียนสตรีวิทยา 2 | 80. โรงเรียนสารวิทยา |
| 67. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย | 81. โรงเรียนหอวัง |
| 68. โรงเรียนสตรีวิเศษสรสวรรค์ | 82. โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย |
| 69. โรงเรียนสตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ | 83. โรงเรียนมักกะสันพิทยา |
| 70. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย | 84. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย |
| 71. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย | |

1.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโรเบิร์ต วี. เครซี และคาร์ล ดับเบิลยู. มอร์แกน¹ (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan)

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนใน 84 โรงเรียน โดยเทียบจำนวนเป็นอัตราส่วนในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

¹ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement 30 (1970) : 608.

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็น ของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานทั้ง 13 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. ความมั่นคงในการทำงาน
13. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ของเฟรดริกเฮอริช เซอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบเหล่านั้นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบ เนื้อหา และการใช้ภาษาให้เหมาะสม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 84 โรงเรียน โดยทางไปรษณีย์ ส่วนหนึ่ง และไปส่งและรับคืนด้วยตนเองส่วนหนึ่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลที่แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู อาจารย์ วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดลำดับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู อาจารย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ละคู่ ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ตามสมมุติฐาน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ ใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด ๆ} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ¹ $\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$

\bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร ²

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f(x-\bar{x})^2}{N}}$$

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

f = ความถี่ของคะแนน

\bar{x} = ค่าเฉลี่ย

x = คะแนน

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างทีละคู่ ใช้สูตร ³

$$t_{(T)} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

$$t_{(T)} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

$t_{(T)}$ = ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

¹ ประคอง กรรณสูต, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 40.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 50.

³ George A. Ferguson, Statistic in Psychology and Education (New York : McGraw - Hill, 1971), p. 152.

\bar{x}_1, \bar{x}_2 = แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1, s_2 = แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

N_1, N_2 = แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

ลำดับขั้นในการ เสนอข้อมูล

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย