

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมและประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังในการสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) และจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและแผนงานหลัก ซึ่งการดำเนินงานจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ส่วนในสังคมตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน เอกชน สถาบันต่างๆ ฯลฯ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ภาครัฐจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภทของการศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนและประชาชนทุกส่วนของประเทศ ส่วนการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาระดับสูงเพื่อประกอบอาชีพ เช่น การอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา แต่ความต้องการการศึกษาในระดับนี้มีมากและรัฐไม่สามารถที่จะจัดการการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เพียงพอ โรงเรียนเอกชนจึงได้มีบทบาทในการรับผู้เรียนที่ต้องการจะเรียนต่อแต่ไม่มีที่เรียน จึงนับได้ว่าโรงเรียนเอกชนได้เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่รัฐ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาได้ช่วยรับนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 48 ซึ่งนับว่าเกือบร้อยละ 50 ของนักเรียนอาชีวะทั่วประเทศ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

โรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาที่ทำการเปิดรับนักเรียนนั้น มีจำนวนมากกว่าที่รัฐเปิดรับ แต่เฉพาะโรงเรียนศิลปะเอกชนในระดับอาชีวศึกษาได้ทำการเปิดสอน 11 โรงเรียนทั่วประเทศ เฉพาะในกรุงเทพมหานคร มีถึง 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศิลปะราชเศรษฐี โรงเรียนกรุงเทพวิจิตรศิลป์และพาณิชย์การ โรงเรียนศิลปะพระนคร โรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค โรงเรียนเทคโนโลยีเลิศบุญ โรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์กรุงเทพฯ โรงเรียนศิลปะธนบุรี โรงเรียนอาชีวศิลป์ศึกษา โรงเรียนมีนบุรีโปลีเทคนิค โรงเรียนศิลปะเอกชนที่เปิดทำการสอนอยู่ในขณะนี้มียุ 2 สาขา คือ สาขาวิจิตรศิลป์ และสาขาศิลปะประยุกต์ ซึ่งสามารถรับนักเรียนได้ปีละประมาณ 6,000 คนต่อปี (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540) ส่วนผู้สำเร็จการศึกษามีประมาณร้อยละ 60 ซึ่งมีนักเรียน

ลาออกกลางคันเป็นส่วนใหญ่ ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในโรงเรียนของรัฐที่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าบ้าง และพร้อมทั้งผู้ที่ไม่สามารถเรียนจนจบได้ แต่อย่างไรก็ดีโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษาก็ยังจัดว่ามีส่วนช่วยผลิตคนด้านฝีมือเข้าไปรับใช้สังคมได้มากพอสมควร ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีฝีมือเป็นที่ต้องการของตลาดมาก เช่น โรงงาน บริษัท ห้างร้าน ที่ต้องการคนที่มีฝีมือด้านศิลปะ โดยเฉพาะด้านโรงพิมพ์ต่างๆ ( คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ) สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในโรงเรียนศิลปะเอกชนมีน้อย อันเนื่องมาจาก 1. ผู้เรียนหาที่เรียนไม่ได้จึงมาอาศัยเรียนชั่วคราว 2. ค่าเล่าเรียนสูงเพราะเป็นโรงเรียนของภาคเอกชน 3. ค่าอุปกรณ์การเรียนสูง และประการสุดท้ายที่ 4. คือครูประจำการมีน้อยส่วนใหญ่เป็นครูชั่วคราว เหตุนี้เองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร สาเหตุก็คือครูโรงเรียนศิลปะเอกชนมีเสถียรภาพการทำงานไม่แน่นอน คือจะถูกเชิญออกไปเมื่อไหร่ก็ได้ รายได้ก็น้อย ชั่วโมงการทำงานก็มีมาก และไม่มีความพึงพอใจที่จะทำงานและพบว่าครูโรงเรียนศิลปะเอกชน ส่วนมากจะมีอายุการทำงาน 2-10 ปีส่วนใหญ่จะทำงานไม่ถึงปี และงานวิจัยของ ก้านทิพย์ ชาตวงศ์ (2537) ที่ พบว่า ครูโรงเรียนศิลปะเอกชนมีความต้องการด้านเศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ เช่นเดียวกับครูโรงเรียนของรัฐ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่มั่นคงกว่า และงานวิจัยของ มณฑา ไรทิม (2531) ที่พบว่า การสอนศิลปะในโรงเรียนจะก้าวหน้าเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือครูผู้สอน จะเห็นได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปจะมีสถานภาพของความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารในการรับครูหรือจำหน่ายครูออก ซึ่งผิดกับหน่วยงานของรัฐที่มีความมั่นคงกว่า

บทบาทและหน้าที่ของครูในโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา ซึ่งก็รวมถึงครูศิลปะด้วย ในงานวิจัยของ ศูนย์สำรวจและวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ทำการศึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูประจำการที่สอนในโรงเรียนเอกชนจะมีชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อคนเฉลี่ย 28.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. การสอน 13.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2. การเตรียมการสอน 5.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 3. การสนับสนุนการสอน เช่น งานทะเบียน งานวัดผล งานสัมพันธ์ชุมชน 5.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ก็มีหลายโรงเรียนที่ครูโรงเรียนเอกชนทำงานมากกว่านั้น เช่น การอยู่เวร และกิจกรรมอื่นๆ ที่โรงเรียนเอกชนต้องมีส่วนร่วมด้วย อนึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะขึ้นอยู่กับครูผู้สอนแล้ว การบริหารของโรงเรียน ซึ่งก็มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่น้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้สอน ถ้าการบริหารไม่มีมาตรฐานในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มใจ และปราศจากความกังวลใดๆ มีหลักประกันที่มั่นคงในอาชีพแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาย่อมสูงขึ้นแน่นอน จากผลการวิจัยของ อับสร มีสิงห์ (2534) พบว่าครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ในกระบวนการสอน เพราะเป็นผู้พัฒนาองค์ประกอบอื่นๆ แต่จากการที่เสถียรภาพของครูโรงเรียนเอกชนไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนและงบประมาณรายรับ-รายจ่ายของโรงเรียนคือถ้ามีผู้เรียนมากก็สามารถจ้างครูได้มากแต่เมื่อผู้เรียนลดลงก็มีการจำหน่ายครูออก ด้วยเหตุนี้เสถียรภาพของครูโรงเรียนเอกชนจึงไม่แน่นอน ดังนั้นผู้ที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนส่วนมากจะเป็นผู้ที่ยังไม่มีงานทำเมื่อหางานใหม่ได้ก็จะลาออกไป และจากการสำรวจของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการเข้า-ออกตลอดเวลา จึงทำให้การศึกษาของโรงเรียนเอกชนไม่ต่อเนื่อง และส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนได้ผลไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่า

1. สถานภาพอาชีพของครูตกต่ำ คนเก่งคนดีไม่เลือกเรียนวิชาชีพครูส่วนหนึ่งไม่มีความตั้งใจที่จะเรียน ทำให้ได้นักศึกษาครูที่มีความรู้ไม่สูง
2. รายได้ของครูตกต่ำแต่ภาระงานมีมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครูทำให้ครูขาดกำลังใจ ครูบางส่วนจึงมักใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อให้มีรายได้พอกับรายจ่าย
3. ครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความเป็นครูต่ำลง เนื่องจากขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนเอกชนต้องรับภาระต่างๆ ทั้งด้านการสอนในโรงเรียน ด้านธุรการ ด้านงานปกครอง ด้านกิจกรรม และด้านอื่นๆ อีกมาก แต่ขาดการส่งเสริมสนับสนุนและด้านกำลังใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุให้ครูในโรงเรียนเอกชนต้องลาออกเพื่อหางานที่ดีและมั่นคงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปราณี ศรีไล (2533) ที่พบว่า โรงเรียนเอกชนมักจ้างครูวุฒิต่ำและจ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ แต่ต้องรับผิดชอบงานที่หนัก เป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ครูต้องดิ้นรนเพื่อหาอาชีพหรืองานใหม่ เพราะครูโรงเรียนเอกชนต้องทำงานหนัก รวมทั้งสวัสดิการที่มีน้อย ค่าตอบแทนต่ำ และขาดการสนับสนุน ที่กล่าวมาเป็นเหตุให้ความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง และงานวิจัยของ อัดัม (Adam, 1996) พบว่า คุณลักษณะของครูอาชีพศึกษามีความกดดันในการสอน และมีความเครียด เพราะมีภาระหน้าที่ควบคุมดูแลภาระงาน และการจัดสวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่ จะเป็นตัวแปรต่อบุคลิกภาพของครูที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจเพียงใด

แต่การที่จะให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลให้การศึกษาของผู้นักเรียนสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญ กำลังใจ ให้เป็นที่พอใจของครูเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความพึงพอใจนั้นก็เป็นสิ่งธรรมดาของมนุษย์ที่ต้องการ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัย และขวัญกำลังใจ ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ดังต่อไปนี้ กิติมา ปรีดีติลก (2539) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่เขารู้สึกว่าเขทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่อง รวมถึงมีความก้าวหน้าในการทำงาน และปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2535) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ความพึงพอใจที่ทำให้กระตือรือร้น มุ่งมั่น ที่จะทำงานมีขวัญ กำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ และ สมิต และสโตน (Smith and Stone, 1992) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจ คือ อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของความรู้สึกของแต่ละบุคคล จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายขององค์การ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ประเภทของงาน และอื่นๆ การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนส่วนใหญ่เป็นครูวิชาชีพ สามารถใช้ความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพอื่นๆ ได้ หากหน่วยงานอื่นมีสิ่งจูงใจที่ดีกว่า เช่น ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อไม่มีสิ่งยึดเหนี่ยวจึงทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูศิลปะในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ครูมั่นใจว่าอาชีพที่เขาทำอยู่มีความมั่นคงและเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและไม่มีการลาออกเพื่อไปหาอาชีพใหม่ที่ดีกว่า ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ดั่งที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2528) ได้กล่าวถึงความต้องการของครูศิลปะในโรงเรียนว่า 1. ครูต้องการรับการอบรมทางด้านความรู้และการฝึกทักษะเพิ่มเติมในด้านวิชาศิลปะ เช่น ศิลปะพื้นบ้าน สุนทรียศาสตร์ 2. ครูส่วนมากต้องการรับการอบรมด้านวิธีการสอนศิลปะศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมกระบวนการเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการประเมินผล 3. ครูส่วนมากมีความคิดว่าผู้เรียนบางส่วนมีความสนใจเรียนศิลปะศึกษาน้อยไป และผู้ปกครองให้ความสนับสนุนวิชานี้ไม่เป็นที่พอใจ 4. ครูต้องการให้ผู้บริหารสนใจและสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างจริงจังโดยเฉพาะงบ

ประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และห้องปฏิบัติงานศิลปะ 5. ครูส่วนมากต้องการให้หน่วยงาน สถาบันการศึกษาทางศิลปะจัดทำเอกสาร คู่มือครู สื่อการเรียนในวิชาศิลปะ ที่ช่วยให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์ ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน (ฉลอง มีสมบุญ, 2540) พบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนต้องปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและนอกเวลาอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาระงานที่มาก
2. ครูโรงเรียนเอกชนขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นตำแหน่ง และขาดการอบรมความรู้เพิ่มเติม
3. การเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนขาดความต่อเนื่อง จากการที่ครูเก่าออกและให้ครูใหม่มาทำหน้าที่แทน ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคง

เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจัดเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และการที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในหน้าที่ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กำหนดความพึงพอใจไว้ เช่น ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพเพื่อการดำรงชีวิต เป็นความต้องการพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตได้แก่ปัจจัยสี่ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วก็ยากที่คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้วก็จะต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปคือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย หากพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงานแล้ว ก็หมายความว่ามีความต้องการงานที่ทำเป็นหลักแหล่ง ไม่ถูกย้ายหรือออกจากงาน มีหลักประกันในการทำงาน รายได้พอแก่การเลี้ยงชีพ มีอาหาร บ้านพักอาศัย และปลอดภัย ในทรัพย์สิน
3. ความต้องการความรักหรือการยอมรับจากผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมดังนั้นจึงต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่คณะหรือเป็นสมาชิกในกลุ่ม ต้องการความรัก ความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ
4. ความต้องการให้คนยกย่องนับถือ เมื่อได้รับการตอบสนองถึงขั้นที่ 3 แล้ว ก็ต้องการการยกย่องจากผู้อื่นและจากตนเอง ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองเรื่องความรู้ความสามารถ ต้องการมีฐานะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และมีชื่อเสียง เกียรติยศในสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการ คืออยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการสูงสุด โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกัน

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1959) กำหนดความพึงพอใจในการทำงานของคนไว้ 2 อย่าง ที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factors Theory) คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors) คือความต้องการที่จะใช้ความสามารถเพื่อเกิดความก้าวหน้า ความต้องการเหล่านี้จะตอบสนองจากปัจจัย กระตุ้นต่างๆ คือ ต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือปัจจัยความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการเหล่านี้จะตอบสนองได้จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ คือ การขึ้นเงินเดือน การส่งเสริมได้รับการพัฒนา การติดต่อระหว่างกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความยอมรับในอาชีพ มีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกต่องานในหน้าที่ ความมั่นคงในงาน การแนะนำของผู้มีเทศก์

ลาแทม (Latham, 1998) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนในสหรัฐอเมริกา พบว่าครูมีครูโรงเรียนเอกชนเพียงร้อยละ 7 ที่พึงพอใจในอาชีพและจะเปลี่ยนอาชีพในอีก 5 ปี เหตุผลในเรื่องการตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญในความพึงพอใจ และงานวิจัยของกาญจนา พงษ์หา (2534) พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีกำลังใจที่จะตอบสนองกลับ เช่น ให้เกียรติยศ ยกย่องชมเชย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ความพึงพอใจของครูจึงมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในลักษณะต่างๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียน

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนทั่วไปรวมทั้งครูสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร
2. ความมั่นคงและความปลอดภัย
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
5. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

7. การยอมรับนับถือ
8. สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

อนึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการประสิทธิภาพในการทำงาน จะมีส่วนที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลดีต่อนักเรียน ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในโรงเรียน นอกจากเป็นการบำรุงขวัญให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่แล้วจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ขวัญกำลังใจและช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อผลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมี

### 1. กลุ่มประชากร

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากร เป็นประชากรจริงในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ครูศิลปะในกลุ่มวิชาศิลปประยุกต์ และกลุ่มวิชาจิตรศิลป์ จำนวน 133 คน โดยใช้กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

## ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยความจริงใจ ไม่มีสิ่งใดแอบแฝง และเชื่อถือได้

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์องค์การ
2. ครูศิลปะ หมายถึงผู้ที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ทำการสอนในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา หมายถึงโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 โดยเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในกลุ่มวิชาศิลปประยุกต์ และกลุ่มวิชาจิตรศิลป์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษาต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนอื่นๆ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารในหน่วยงานอื่นๆ ของเอกชน