

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีมานานนับแต่สมัยลานนาไทย การเรียนการสอนในสมัยนั้น ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอน ในเรื่องของการอ่านและการเขียนหนังสือได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ จนกระทั่งสมัยกรุงศรีอยุธยาได้มีการจัดการศึกษาเป็นรูปแบบระบบโรงเรียนขึ้น โดยจัดตั้งโรงเรียนเพื่อจัดการเรียนการสอน นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในวัดและในวังหรือในบ้านอย่างในสมัยลานนาไทยและสุโขทัย จนกระทั่งสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การจัดการเรียนการสอนได้พัฒนาขึ้นโดยลำดับ จนในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะให้การควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ให้เป็นไปด้วยดี มีระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมกับยุคสมัยและได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ และประกาศใช้อีกรวม 3 ฉบับ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ใช้อยู่ในปัจจุบันโดยส่วนของลักษณะโรงเรียน และการอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียนได้กำหนดไว้ในมาตรา 15 และ 64 ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน การกวดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ได้จำแนกโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2537 :231) คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. โรงเรียนที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ (สำหรับผู้พิการ) และรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ (สำหรับผู้ยากไร้ ด้อยโอกาส)

ซึ่งโรงเรียนในลักษณะ (1) จะมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งจัดการศึกษาเพื่อเด็กยากจน เด็กด้อยโอกาส และโรงเรียนในลักษณะ (3) จัดการศึกษาเพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ซึ่งถือว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อการกุศลอย่างแท้จริง จึงรวมเรียกว่าโรงเรียนเอกชนการกุศล ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นโรงเรียนที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงจัดตั้งโรงเรียนขึ้น โดยสำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต หรือทรงมีพระราชประสงค์ให้เยาวชนที่ยากจนในชนบทได้มีโอกาสใกล้ชิดพระพุทธศาสนา จึงทรงมีพระราชประสงค์ให้จัดตั้งโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนขึ้นในวัด

2. โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เพื่อช่วยสงเคราะห์เด็กยากจนเด็กกำพร้าให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา

3. โรงเรียนการศึกษาพิเศษเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความผิดปกติทางร่างกายและทางสมอง ได้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่งองค์กรเอกชนและผู้มีจิตใจกุศลจัดตั้งโรงเรียนประเภทนี้ขึ้น

4. โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ด้อยโอกาส เด็กยากจน เด็กที่มีความจำเป็นในเรื่องถิ่นที่อยู่ โรงเรียนการกุศลเหล่านี้รัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญถึงบทบาทของโรงเรียนที่ได้ช่วยรัฐในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนเยาวชนเฉพาะกลุ่ม จึงได้จัดให้มีการอุดหนุนทางการเงิน การส่งข้าราชการครูไปช่วยสอน อาคารสถานที่ และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งเพื่อการกุศล เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับเด็กยากจน และด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลได้ ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาจากโรงเรียนที่มีคุณภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรมอันเป็นรูปแบบหนึ่งที่ภาคเอกชนได้ร่วมกับภาครัฐในการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดให้มีการส่งเสริมและอุดหนุนโรงเรียนประเภทนี้เป็นกรณีพิเศษในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. ให้เงินอุดหนุนเป็นเงินรายหัวนักเรียนในอัตราร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ
2. ให้เงินอุดหนุนด้านการก่อสร้างและซ่อมแซมอาคาร
3. ให้การอุดหนุนด้านสื่อการเรียนการสอน
4. ให้การอุดหนุนโดยส่งข้าราชการครูไปช่วยสอน
5. ให้การอุดหนุนด้านสวัสดิการนักเรียน เช่น โครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) เป็นต้น

6. ให้การส่งเสริมบทบาทของกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นโรงเรียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน มีความอิสระในการบริหารจัดการ ดังนั้นหากโรงเรียนจะต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 โรงเรียนจะมีความพร้อมและสามารถดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างดี ทั้งนี้เพราะโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากทางคณะสงฆ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้วัด พระภิกษุและชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยกระทรวงศึกษาธิการช่วยส่งเสริมและให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนเป็นพิเศษ เพราะถือว่าโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นโรงเรียนต้นแบบประเภทการจัดการศึกษาสงเคราะห์แก่บุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่มีผู้ดูแลหรือค้ำชูโอกาส

ปัญหาของโรงเรียนเอกชนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่ยังประสบกับปัญหาต่างๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ยังมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ ดังที่ (ไพบูรณ์ วิสัยจร, 2523) ได้กล่าวไว้ว่า...ครูโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนมีนโยบายให้ครูออกเพื่อรับครูใหม่เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้นครูที่มีวุฒิสูงๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูที่มีวุฒิสสูงมีระดับขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ

2. โรงเรียนเอกชนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประสบปัญหาด้านการเงิน รายรับไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้สรุปสาเหตุไว้ดังนี้

2.1 โรงเรียนจะต้องจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ตามกฎหมายใหม่ และต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนอีกร้อยละ 3 ของเงินเดือน

2.2 อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการอนุญาตไว้ นั้นต่ำกว่าอัตราค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนพึงจ่าย

2.3 โรงเรียนเอกชนมีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง ทำให้รายได้ของแต่ละโรงเรียนลดลง

2.4 การเพิ่มเงินเดือนครูทุกปี เป็นผลให้โรงเรียนต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 3 ของเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว

3. การขยายการรับนักเรียนของโรงเรียนรัฐบาลทำให้โรงเรียนเอกชนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้รับผลกระทบโดยมีจำนวนนักเรียนลดลง จากสาเหตุดังกล่าว

ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางแก้ไขปัญหาโดยลดค่าใช้จ่ายลง โดยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำ จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ลดจำนวนครู แต่ต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพทางการศึกษาดำรง ครูที่มีวุฒิจะมองเห็นโรงเรียนเอกชนเป็นเพียงศาลาพักร้อนเมื่อได้งานที่ดีกว่าก็ลาออกไป ก่อให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคันบ่อยๆ ทั้งนี้ เพราะครูที่เป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม และขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีการสิ้นสุด

4. โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูง เพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้ครูมีวุฒิและความชำนาญ ไม่สนใจงานโรงเรียนเอกชน เมื่อมาทำงานการสอนก็มักเป็นช่วงสั้นๆ เพราะยังแสวงหาดำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าที่โรงเรียนจะมีกำลังความสามารถจัดให้ เพื่อเป็นการจูงใจ นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้มี เช่น กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชนแต่ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยก็ยังไม่สามารถพัฒนาได้เท่ากับข้าราชการได้รับ

หากพิจารณาปัญหาเหล่านี้จะมองเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนน่าจะได้รับความกระทบกระเทือนมาก โดยเฉพาะระดับความพึงพอใจของครูอาจจะอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงควรจะได้มีการบำรุงเพื่อให้มีระดับสูงขึ้น เพราะความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูและมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอีกด้วย หากครูมีความพึงพอใจสูง โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดผลงาน มีน้ำใจ ทำให้เกิดผลดีแก่เป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนในอนาคต

ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษมาเป็นเวลาหลายปี ได้เห็นปัญหาต่างๆ มากมาย เริ่มตั้งแต่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา สภาพสิ่งแวดล้อม เงินเดือน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร แต่ที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานที่สุดคือ ปัญหาบุคลากรซึ่งเห็นโรงเรียนเปรียบเหมือนศาลาพักร้อน ถ้ามีโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการครูได้ก็จะรีบทำทันที โรงเรียนมีความพยายามหาแนวทางส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจทำงาน ยินดีที่จะอุทิศเวลาและการทำงานของตนเองทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถของตน โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งมีความพิเศษกว่าโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนรัฐบาล แต่ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูของโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง “ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป จังหวัดนครศรีธรรมราช” เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูถือว่าสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไป คือเป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโดยที่ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป ภายใต้องค์ประกอบตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์อย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารด้านบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการสอน หรือการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา
3. เพื่อทราบถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิป

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนนั้งคะทวิศลิปที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ครูโรงเรียนนั้งคะทวีสลปีที่มื้ด้าแหน่งงานดแก่ด่างกันมื้ความพื้งพอใจในการปฏิบัติงนดแก่ด่างกัน
7. ครูโรงเรียนนั้งคะทวีสลปีที่มื้ระดับการสอนหรือการปฏิบัติงนดแก่ด่างกันมื้ความพื้งพอใจในการปฏิบัติงนดแก่ด่างกัน
8. ครูโรงเรียนนั้งคะทวีสลปีที่มื้ภูมิลาเนาที่ดแก่ด่างกันมื้ความพื้งพอใจในการปฏิบัติงนดแก่ด่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาความพื้งพอใจในการปฏิบัติงนของครูโรงเรียนนั้งคะทวีสลปี จั้งหวัดนครศรีธรรมราช ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) ของเฮอร์ซเบร์ก โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนนั้งคะทวีสลปีที่ทำงานปีการศึกษา 2547 จำนวนทั้งหมด 116 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม

1.1 ผู้บริหารและทีมบริหาร	จำนวน	8 คน
1.2 ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา	จำนวน	40 คน
1.3 ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	จำนวน	28 คน
1.4 ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	31 คน
1.5 บุคลากรสนับสนุน	จำนวน	9 คน

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น แยกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

2.1.1.1 เพศชาย

2.1.1.2 เพศหญิง

2.1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

2.1.2.1 30 ปีหรือต่ำกว่า

2.1.2.2 31 - 40 ปี

2.1.2.3 41 ปีขึ้นไป

2.1.3 ประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

2.1.3.1 ต้ากว่า 5 ปี

- 2.1.3.2 5 - 10 ปี
- 2.1.3.3 11 ปีขึ้นไป
- 2.1.4 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
  - 2.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2.1.4.2 ปริญญาตรี
  - 2.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 2.1.5 เงินเดือน
  - 2.1.5.1 6,500 หรือต่ำกว่า
  - 2.1.5.2 6,501 – 10,000 บาท
  - 2.1.5.3 10,001 บาทขึ้นไป
- 2.1.6 ตำแหน่งงาน
  - 2.1.6.1 ผู้สอน
  - 2.1.6.2 ผู้บริหาร
  - 2.1.6.3 ผู้สอนและผู้บริหาร
- 2.1.7 ระดับการสอนหรือการปฏิบัติงาน
  - 2.1.7.1 อนุบาล
  - 2.1.7.2 ประถมศึกษา
  - 2.1.7.3 มัธยมศึกษา
- 2.1.8 ภูมิภาค
  - 2.1.8.1 จังหวัดนครศรีธรรมราช
  - 2.1.8.2 จังหวัดอื่น

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
นังกะทวีศิลป์ในด้านต่อไปนี้

- 2.2.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.2.3 ลักษณะของงาน
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.2.6 เงินเดือน
- 2.2.7 นโยบายและการบริหาร

- 2.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

### 3. เวลาที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2547

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัดของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมและได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำให้งานที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือสามารถแก้ไขปัญหาคำสั่งการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ การยอมรับเป็นพวกพ้อง การได้รับการสนับสนุนหรือได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (the work it self) หมายถึง งานที่พนักงาน ครูได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจมีความท้าทายให้อยากทำงาน เป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมายงานต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมดูงาน ไปศึกษาต่อ เพื่อไปหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น



1.6 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำรวมทั้งเงินตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ

1.7 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีวิธีการดำเนินงานที่บุคคลทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล

1.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation : peers : superiors) หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง บริเวณของโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพัสดุ ฯลฯ เป็นสภาพที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

1.10 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การกำหนดนโยบาย การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ มีความยุติธรรม และเป็นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือ

3. โรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์ หมายถึง โรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล - ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์ในปีการศึกษา 2547

5. อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิสุงสุดของครูโรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์

8. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนนั้งคะทวิศิลป์

9. ระดับการสอนหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการศึกษาที่ครูได้ทำการสอนหรือปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนังคะทวีศิลป์

10. ภูมิลำเนา หมายถึง ภูมิลำเนาของครูโรงเรียนนังคะทวีศิลป์ ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้กับการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนังคะทวีศิลป์
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน
3. เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน
4. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาโรงเรียนนังคะทวีศิลป์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น