

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับความต้องการในการพัฒนาประเทศและการแข่งขันในเวทีโลกตลอดมา ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ รวมทั้งการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเฉพาะทางที่มุ่งผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะ ซึ่งรัฐบาลได้ทุ่มเทเงินงบประมาณเพื่อการดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากการพัฒนากำลังคนต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานพอสมควร ประกอบกับการดำเนินงานยังคงมีปัญหาอุปสรรคมากมายทั้งขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเครื่องใช้ โดยเฉพาะงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจมากนัก ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของอาศรมเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ที่จัดอันดับความเจริญของประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวน 41 ประเทศ พบว่าประเทศไทยถูกจัดไว้ในอันดับที่ 23 และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 31 หากแยกเป็นรายละเอียดเฉพาะด้าน พบว่าประเทศไทยจัดงบประมาณเพื่อการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในอันดับที่ 41 มีจำนวนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในอันดับที่ 30 มีการสร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในอันดับที่ 36 และมีความสามารถจัดการด้านเทคโนโลยีอยู่ในอันดับที่ 24 (เจริญ ภัททีวานิช 2539 : 1-2 ; อ้างอิงมาจาก กรมสามัญศึกษา, 2538 : 10) คณะกรรมการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้ทำการวิจัยพบว่าสถานการณ์ความขาดแคลนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทวีมากขึ้นเป็นรูปธรรมในภาวะปัจจุบัน ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างเร่งรีบที่จะดำเนินการในส่วนความรับผิดชอบของตนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงมีพระปณิธานแน่วแน่ที่จะนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาพัฒนาประเทศ ทรงนำความรู้ไปใช้ในโครงการตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ได้ทรงสถาปนาสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ในปี 2530 เพื่อเป็นอนุสรณ์แห่งมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษาห้ารอบในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมี

พระประสงค์จะให้สถาบันวิจัยพวกรณเป็นศูนย์รวมแห่งความร่วมมือร่วมใจของนักวิทยาศาสตร์

มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักวิทยาศาสตร์มีศักยภาพสูง สามารถผลิตผลงานอันเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติได้เต็มที่ ตลอดจนเป็นแหล่งรวมกำลังสติปัญญาของ นักวิชาการระดับสูง และทรัพยากรณด้านต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนของประเทศ เช่น ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการเกษตร เป็นต้น

กรมสามัญศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และพระปณิธานของพระองค์ท่าน จึงดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียน รวมทั้งได้จัดตั้งและปรับปรุงโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาทิโรงเรียนที่จัดเป็นศูนย์ส่งเสริมความสามารถด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำเขตการศึกษา โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ และโรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อเตรียมนักเรียนสำหรับการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสูงต่อไป สำหรับโรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นเนื่องใน วโรกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมีต่องานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ถือเป็นเกียรติสูงยิ่งแก่กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการสืบไป โดยมุ่งเน้นให้เป็นสถานศึกษาที่จะฝึกฝนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อไป โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งขึ้นในทุกเขตการศึกษาๆ ละ 1 โรงเรียน รวม 12 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ได้พัฒนาไปอย่างกว้างขวางรวดเร็วทันต่อความต้องการและความจำเป็นของประเทศ และเพื่อให้เป็นแบบอย่างในด้านการอบรมนักเรียนให้เป็นกุลบุตรและกุลสตรีที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม สามารถพึ่งตนเองได้ และมีประโยชน์ต่อสังคม

ในด้านการบริหารงานนั้น เนื่องจากโรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นตามโครงการพิเศษให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ ให้รับนักเรียนประจำร้อยละ 80 และไป-กลับร้อยละ 20 ในระยะแรกเริ่มโครงการกรมสามัญศึกษาพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารและครูอาจารย์เป็นพิเศษ โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ เช่น ผู้บริหารต้องสำเร็จการศึกษาวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาวิทยาศาสตร์ และโรงเรียนสามารถคัดเลือกอาจารย์ก่อนการรับย้ายโอนมาเป็นอาจารย์ในโรงเรียน การรับนักเรียนโรงเรียนสามารถคัดเลือกนักเรียน

เข้าเรียนด้วยวิธีการสอบคัดเลือกทั้งหมด โดยกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครเข้าเรียนต้องมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาไม่ต่ำกว่า 3.0 และได้จัดสรรโควต้าพิเศษให้จังหวัดต่าง ๆ ในแต่ละเขตการศึกษาที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียนส่งรายชื่อนักเรียนในท้องถิ่นที่มีผลการเรียนตามเกณฑ์ที่กรมสามัญศึกษากำหนดเข้าเรียน กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนเรื่องอาหาร เสื้อผ้า หนังสือ แก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง กรมสามัญศึกษากำหนดแผนการจัดชั้นเรียนเต็มรูปโรงเรียนละ 30 ห้องเรียน ๆ ละ 36 คน และได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนอยู่ประจำทั้งหมดหรืออยู่ประจำบางส่วน ให้เป็นอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน 1 : 12.5 สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และ 1 : 12 สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เงินงบประมาณในการก่อสร้างโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย รัฐบาลได้อนุมัติงบประมาณแผ่นดินแบบต่อเนื่อง 5 ปี เป็นค่าก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ ค่าปรับปรุงบริเวณ และค่าครุภัณฑ์ เป็นเงินทั้งสิ้นโรงเรียนละ 200,168,700.00 ล้านบาท (สองร้อยล้านหนึ่งแสนหกหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) ซึ่งทำให้ผู้ปกครองนักเรียนคาดหวังในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมทุกด้าน ทั้งอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การศึกษา บุคลากร และการบริหารจัดการที่ดี

ปัจจุบันโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งและเปิดทำการเรียนการสอนครบทุกเขตการศึกษาทั่วประเทศ โดยทุกโรงเรียนรับนักเรียนแบบสหศึกษา นับเป็นโครงการแรกที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งเพื่อรับทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิงอยู่ประจำหอพักของโรงเรียนพร้อมกันทั้งสองเพศ โดยจัดให้นักเรียนอยู่ประจำหอพักในโรงเรียนทั้งหมด ยกเว้นที่จังหวัดตรังและจังหวัดบุรีรัมย์ที่รับนักเรียนทั้ง 2 ประเภท คือทั้งประเภทอยู่ประจำหอพักและประเภทไป-กลับ การที่โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนประจำ ทำให้ข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งครูปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูเวร ผลัดเปลี่ยนกันดูแลนักเรียนประจำหอพักด้วยในขณะเดียวกัน ทำให้ข้าราชการครูของแต่ละโรงเรียนต้องทำงานหนักขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนข้าราชการครูให้เพียงพอตามเกณฑ์ของโรงเรียนประจำที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด แต่สภาพความเป็นจริงอัตรากำลังครูในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ยังคงเป็นสัดส่วนเดียวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปที่จัดการเรียนการสอนแบบประเภทไป-กลับ กรมสามัญศึกษาไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังให้ได้อย่างพอเพียงได้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรอย่างมากและส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาหลายด้าน เช่น ขาดครูผู้สอนในบางรายวิชา ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทั้งธุรการ วิชาการ งานปกครอง และเนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบระบบ

นักเรียนประจำ โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรอย่างหลากหลาย ครูต้องเข้าร่วมกิจกรรม

นักเรียนในวันหยุด เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมประเพณีและกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มาก ทำให้ครูอาจารย์มีเวลาที่เป็นส่วนตัวน้อยลง ประกอบกับการจัดสรรอัตราค่าจ้างโดยการย้ายครูให้มาประจำมักได้ครูเพิ่มไม่ตรงตามวิชาที่ขาดแคลน และไม่ปฏิบัติตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้อัตราค่าจ้างครูไม่สมดุลกับจำนวนของนักเรียน ครูทุกคนปฏิบัติงานหนัก และต้องอุทิศเวลาเพื่อโรงเรียนมาก แต่โรงเรียนไม่สามารถให้ผลตอบแทนได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านความดีความชอบการขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสวัสดิการต่างๆ และเงินตอบแทนการดูแลนักเรียนได้ถูกลดลงจากที่เคยได้รับตามมาตรการการประหยัดภาครัฐ กล่าวคือ วันหยุดราชการเดิมได้รับวันละ 200 บาท ลดลงเหลือวันละ 100 บาท และวันทำการหลังเวลาราชการปกติเดิมได้รับวันละ 100 บาท ลดลงเหลือวันละ 60 บาท งบประมาณตามโครงการไม่ปฏิบัติตามแผนเนื่องจากประเทศประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การลดค่าเงินบาทของรัฐบาลในปีงบประมาณ 2539 งบประมาณที่คาดว่าจะได้รับการจัดสรรบางรายการถูกระงับ เช่น งบประมาณปรับปรุงบริเวณโรงเรียน เป็นผลให้แผนพัฒนาของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนต้องสะดุด สถานที่พักผ่อนและที่ออกกำลังกายนักเรียนไม่เพียงพอ ครูภัณฑ์ด้านวิทยาศาสตร์ที่ได้รับจัดสรร มีคุณภาพต่ำไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน และเนื่องจากเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งใหม่ ที่ตั้งโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในทำเลที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนที่เจริญ ทำให้ขาดระบบสาธารณูปโภคที่ดี การคมนาคมไม่สะดวก และสภาพพื้นที่บางแห่งเป็นที่ลุ่มน้ำขัง ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและยุ่งยากในการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ปัญหาดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักในความสำคัญของบุคลากรด้วยความเชื่อที่ว่า “คนเป็น หัวใจของความสำเร็จทั้งปวง” จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหาวิธีการโน้มน้าวจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจและพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด เพราะตามหลักการทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ อย่างพร้อมมูลเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีคุณภาพดีความสามารถ ก็จะมีผลให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ในทางตรงกันข้ามถ้าคนในองค์การมีคุณภาพมีความสามารถแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่เพียงพอ คนก็ยังสามารถผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินไปด้วยดีได้ (อิรพล วัฒนประดิษฐ์ 2525 : 69) การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (science) ที่ต้องอาศัยหลักวิชาและต้องนำหลักวิชานั้นมาดำเนินการปฏิบัติ

อย่างเป็นศิลป์ (art) ผสมผสานกันให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะการใช้คนให้ปฏิบัติงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ หากแต่จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงาน
 บังเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติด้วย เหตุนี้เองผู้บริหารจึง
 ต้องพยายามศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะต่างๆ ด้าน เพื่อให้ผู้ได้บังคับ
 บัญชาทำงานให้ได้ทั้งงานและน้ำใจโดยพร้อมกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ
 ทำงานจะทำให้คนแต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณค่า เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการ
 ทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในงานที่ได้ทำด้วย ปัจจัยที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประ
 สิทธิภาพนั้น ได้แก่การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ
 ก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุทางด้านจิตใจ และสามารถ
 สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา (Yoder and others 1958 : 6) ปัญหาการบริหาร
 งานโรงเรียนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเกิดจากความไม่พร้อมหลายๆ ด้าน หากสามารถทำ
 ให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจมีขวัญกำลังใจและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะ
 สามารถเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้
 ร่วมงาน ถ้าครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 เป็นคนรักงาน และศรัทธาในอาชีพของตน มีความขยันกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ทิ้ง
 งาน และหน้าที่การสอน งานได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย
 (two - factor theory) ของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, Mausner and Snyderman 1959 :
 113 – 115) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบสำคัญที่สามารถทำให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงานมี
 อยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่
 ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน
 หน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ เงิน
 เดือน นโยบายและการบริหาร สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูถือว่าสำคัญและมีความ
 จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะ
 พิเศษต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไป และโดยที่ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อนจึงทำให้ผู้วิจัย
 สนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภายใต้องค์ประกอบตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัซเบอร์ก อย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากร ซึ่งจะประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีสถานภาพต่างกัันดังต่อไปนี้
  - 2.1 ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่บริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียว กับโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ
  - 2.2 ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายบริหาร กับสายครูปฏิบัติการ
  - 2.3 ระหว่างข้าราชการครูเพศชายกับเพศหญิง
  - 2.4 ระหว่างข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่าสามสิบเอ็ดปี อายุสามสิบเอ็ดปีถึงสี่สิบปี และอายุสี่สิบเอ็ดปีขึ้นไป
  - 2.5 ระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าห้าปี กับประสบการณ์ห้าปีขึ้นไป
  - 2.6 ระหว่างข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีกับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี
  - 2.7 ระหว่างข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน กับภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียวกับโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายบริหาร กับสายครูปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่ำกว่าสามสิบเอ็ดปี อายุสามสิบเอ็ดปีถึงสี่สิบปี และอายุสี่สิบเอ็ดปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าห้าปี กับประสบการณ์ห้าปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน กับภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) ของเฮอรัชเบิร์ก โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 356 คน จาก 12 โรงเรียนทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่บริหารจัดการในระบบประจำประเภทเดียวทั่วประเทศ จำนวน 10 โรงเรียน มีข้าราชการครูทั้งหมด 283 คน ศึกษาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการแบ่งชั้น (stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 147 คน

1.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่บริหารจัดการแบบสองระบบทั่วประเทศ จำนวน 2 โรงเรียน มีข้าราชการครูทั้งหมด 73 คน ผู้วิจัยนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตามข้อ 1.1 และ 1.2 รวมกันได้จำนวนทั้งสิ้น 220 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ

#### 2.1.1 การบริหารจัดการ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.1.1 บริหารจัดการระบบประจำประเภทเดียว

##### 2.1.1.2 บริหารจัดการแบบสองระบบ

#### 2.1.2 ตำแหน่งหน้าที่ แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.2.1 สายบริหาร

##### 2.1.2.2 สายครูปฏิบัติการ

#### 2.1.3 เพศ แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.3.1 เพศชาย

##### 2.1.3.2 เพศหญิง

#### 2.1.4 อายุ แยกเป็นสามกลุ่ม

##### 2.1.4.1 ต่ำกว่าสามสิบเอ็ดปี

##### 2.1.4.2 สามสิบเอ็ดถึงสี่สิบปี

##### 2.1.4.3 สี่สิบเอ็ดปีขึ้นไป

#### 2.1.5 ประสบการณ์ แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.5.1 ต่ำกว่าห้าปี

##### 2.1.5.2 ห้าปีขึ้นไป

#### 2.1.6 วุฒิการศึกษา แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.6.1 ปริญญาตรี

##### 2.1.6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 2.1.7 ภูมิภาค แยกเป็นสองกลุ่ม

##### 2.1.7.1 ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งโรงเรียน

##### 2.1.7.2 ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

### 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ใน

ด้านต่อไปนี้

#### 2.2.1 ความสำเร็จของงาน

#### 2.2.2 การยอมรับนับถือ

#### 2.2.3 ลักษณะของงาน



#### 2.2.4 ความรับผิดชอบ

#### 2.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### 2.2.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน

#### 2.2.7 นโยบายและการบริหาร

#### 2.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

#### 2.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 2.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน หมายถึง การที่ข้าราชการครูรู้สึกมีความสุขที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในโรงเรียน เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (the work it self) หมายถึง งานที่ข้าราชการครูได้รับการมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รูปแบบของงานที่โรงเรียนกำหนดให้เป็นหน้าที่ของตำแหน่งรับผิดชอบ

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับมอบหมายและจะต้องปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง การมีโอกาส

เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการอบรมดูงาน และศึกษาต่อให้ได้รับ

วุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

1.6 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินค่าจ้างที่ข้าราชการครูได้รับประจำเดือน รวมทั้งเงินตอบแทนคุณแลนักเรียนประจำหอพัก และเงินสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

1.7 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และการกระจายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล

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

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working conditions) หมายถึง บริเวณของโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ฯลฯ เป็นสภาพที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.10 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การบริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียว คือ นักเรียนอยู่ประจำทั้งหมด

2.2 การบริหารจัดการแบบสองระบบ คือ นักเรียนอยู่ประจำ และไป-กลับ

3. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั่วประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 สายผู้บริหาร หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หรือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

3.2 สายครูปฏิบัติการ หมายถึง ครูผู้สอนประจำหมวดวิชาต่างๆ ครูการเงิน ครูพัสดุ ครูแนะแนวการศึกษา และครูบรรณรักษ์ห้องสมุด

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครู

## 5. ประสพการณ์ หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

จุฬาราชวิทยาลัย

## 6. ภูมิถำนา หมายถึง ถิ่นที่เกิดของข้าราชการครู

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย
2. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้
  - 2.1 ระดับโรงเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการพิจารณำไปใช้ปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
  - 2.2 ระดับกรม เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูงในกรมสามัญศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงส่งเสริมด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป