

บทที่ ๑



บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหา

การมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาระดับกลาง ต่อจากการประถมศึกษา และต่อจากการมัธยมศึกษาคือการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีใช้การศึกษาภาคบังคับ แต่รัฐพึงมีหน้าที่บริการให้ทุกคนเข้าศึกษาเล่าเรียนในชั้นมัธยมศึกษาด้วยความสมัครใจอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันตามเอกัตภาพ ถึงแม้ว่ารัฐจะไม่จัดการมัธยมศึกษาแบบให้เปล่าแก่ประชาชนก็ตาม แต่รัฐควรดูแลช่วยเหลือประชาชน โดยการขยายการรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนของรัฐ ให้มีปริมาณมากพอกับความต้องการของประชากรในวัยเรียนระดับมัธยมศึกษา

ความแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๘)

กระทรวงศึกษาธิการได้เน้นเรือสารขยายโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอทุกอำเภอ ครั้นถึง พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากความต้องการของประชาชนและเหตุผลทางการเมือง ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ มีโครงการเปิดโรงเรียนมัศึกษาระดับตำบลเพิ่มขึ้น<sup>๑</sup> และในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔) กระทรวงศึกษาธิการ จะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้รับนักเรียนเพิ่มขึ้นโดยในปีสุดท้ายของแผน จะรับนักเรียนได้ทั้งสิ้น จำนวน ๓ ล้านคน ในการนี้กรมสามัญศึกษามีเป้าหมายที่จะเพิ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ประมาณปีละ ๑๐๐ โรงเรียน<sup>๒</sup> และระหว่าง

<sup>๑</sup>กรมสามัญศึกษา, รายงานการวิจัยโรงเรียนมัศึกษาระดับตำบล

( กรุงเทพมหานคร : กองการมัธยมศึกษา จัดพิมพ์ ๒๕๒๑ ) ( อักษรย่อ ), หน้า ๑๑.

<sup>๒</sup>วิญญู สาธร, หลักการศึกษ. ( กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา ๒๕๒๑ ), หน้า ๒๑๓.

พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๒๔ กระทรวงศึกษาธิการได้เปิดโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล  
รวม ๕๕๗ โรงเรียน ดังตารางการเปิดโรงเรียนรายปี ต่อไปนี้

ตารางโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดใหม่\*

ปีการศึกษา	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียนระดับ จังหวัดหรืออำเภอ	โรงเรียนระดับ ตำบล
๒๕๑๘	๑๐๓	๕๖	๔๗
๒๕๑๙	๑๗๖	๓๓	๑๔๓
๒๕๒๐	๘๖	๒๒	๖๔
๒๕๒๑	๕๕	๒	๕๓
๒๕๒๒	๕๘	—	๕๘
๒๕๒๓	๗๐	—	๗๐
๒๕๒๔	๕๖	๓	๕๓
รวม	๖๗๓	๑๑๖	๕๕๗

จากความต้องการของประชาชน เหตุผลทางการเมืองและนโยบาย  
การขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ ๔ กรมสามัญศึกษา  
มีเป้าหมาย จะเพิ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ประมาณปีละ ๑๐๐ โรงเรียน ดังได้  
กล่าวแล้ว กรมสามัญศึกษาจึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า เมื่อตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งใหม่  
จะต้องอยู่ในบริเวณห่างจากที่ตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอยู่เดิมไม่น้อยกว่า ๑๐ กิโลเมตร  
มีพื้นที่ดินไม่น้อยกว่า ๓๕ ไร่ มีนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ไม่น้อยกว่า

กองการมัธยมศึกษา, บัญชีรายชื่อโรงเรียนส่วนภูมิภาคและรายชื่อ  
โรงเรียนที่เปิดใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๒๔, (อัคราเนา), หน้า ๕๐.

๒ ห้องเรียน (๘๐ คน) และชุมชนต้องให้การสนับสนุนจัดหาอาคารเรียนชั่วคราว พร้อมอุปกรณ์การศึกษาสำหรับนักเรียนดังกล่าวด้วย\*

ด้วยข้อกำหนดของกรมสามัญศึกษาดังกล่าวแล้วนี้ โรงเรียนที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ จะต้องอยู่ในชนบททางไกลชุมชนเดิมที่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดหรืออำเภออยู่แล้ว โรงเรียนดังกล่าวที่ตั้งใหม่นี้จะต้องตั้งอยู่ในตำบลต่างๆ ซึ่งบางตำบลมีประชากรอยู่หนาแน่น บางตำบลประชากรมีน้อย และยิ่งไปกว่านั้น โรงเรียนที่เปิดใหม่ยังไม่เป็นที่นิยมเชื่อถือของผู้ปกครองนักเรียนบางคนที่มีฐานะดีที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียน กลับเดินทางด้วยระยะไกลด้วยยานพาหนะผ่านโรงเรียนเหล่านี้ไปเข้าโรงเรียนในเมืองหรือโรงเรียนเดิมที่เปิดทำการสอนมานานปี มีอาคารสถานที่ อาคารประกอบ บุคลากรอยู่พร้อมมูล

เหตุเหล่านี้ จึงต้องมองไปยังผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้หรือไม่

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะได้รับผลดีก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานตามหน้าที่ของตน ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อุทิศตน อุทิศเวลา เพื่องาน ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบเลี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงาน และพร้อมที่จะหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีขีดจำกัด มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน และแปรเปลี่ยนไปได้ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล และแต่ละสภาพของการทำงาน ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เปลี่ยนแปรไปได้ตามลักษณะความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่หลีกเลี่ยงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

\*กรมสามัญศึกษา, รายงานการวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล,

ตลอดจนค่าจ้างเงินเดือน เหล่านี้เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่คัดค้านการทำงาน และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของการทำงานมาก ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลถึงสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลและประสิทธิภาพของหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

ภิญโญ สาธร กล่าวว่

ในวงการบริหาร ทั้งวงการธุรกิจ วงการราชการทั่วไป และวงการการศึกษา ถือว่าการบริหารบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือ ขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ในทำนองเดียวกัน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหาร ขาดขวัญ ขาดกำลังใจ คือไม่มีความพอใจในการทำงานแล้ว ผู้ตาม คือผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมจะขาดขวัญ ขาดกำลังใจไปด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสำคัญในค่านคุณภาพของการศึกษา ต่อทรัพยากรมนุษย์ และต่อการพัฒนาประเทศ หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดหมายของการศึกษา ฉะนั้นความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร หัวหน้าสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปควรคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานและผลงานของหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติขั้นต้น ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารมีความหมายมากต่อการทำงานในทางลบ คือทำงานด้วยความเบื่อหน่าย ทำงานพอให้หมดเวลาไปวันหนึ่ง ๆ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียในค่านคุณภาพของการศึกษา ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทกำลังใจ บัญญาเสียสละกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาเพื่องานได้ ทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ภิญโญ สาธร, การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๕), หน้า ๕.

และส่งผลงานไปสู่การพัฒนาประเทศด้วย

เฮนรี เคลย์ สมิท ( Henry Clay Smith ) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงจังว่า เขาพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่ากรณีที่ผู้บริหารพึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจในงานนั้น ต้องมีวิธีการผสมผสานบุคคลากรให้สมปรารถนาทางร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาวะที่พอดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

ในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยทั่วไป จะเป็นหน่วยงานเอกชน งานของรัฐบาล หรืองานรัฐวิสาหกิจก็ตามว่า หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงต่ำเพียงใด การพิจารณามักจะพุ่งเล็งไปที่ผู้บริหารเป็นอันดับแรก และคุณสมบัติ คุณภาพของผู้ร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา ที่เป็นดังนี้ เพราะว่า ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดดำเนินงานทั้งหมด

เคียธ เควิส ( Keith Davis ) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาจะมีความรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ วางแผนงาน กำหนดนโยบาย พัฒนาปรับปรุงให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และประสานงานในฝ่ายต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถบันดาลให้หน่วยงานเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงได้ ความสำเร็จส่วนใหญ่ขององค์กร ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร หรือผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและความมีศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และพร้อมกันนั้นก็ควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรมเพียงพอ ได้รับความเห็นใจ และมีความเข้าใจผู้บังคับบัญชาคด้วย

---

1. Henry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior ( New York : McGraw Hill Book Company, 1955 ), p.114.

ดังนั้น งานในหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งหลักวิชาดำเนินงานและศิลปะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย <sup>1</sup>

ชานาญ ยูบูร์น ให้ความหมายของผู้บังคับบัญชาไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาหมายถึงบุคคลที่จะทำงานโดยลำพังตนเองมิได้ จะต้องอาศัยหรือมีผู้อื่นร่วมทำงานอยู่ด้วย หรืออาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารหมายถึงผู้ทำงานร่วมกับบุคคลเป็นกลุ่ม โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารควบคุมดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น กฎข้อบังคับ ระเบียบวินัย จะต้องมุ่งหมายสำคัญที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด <sup>๒</sup>

ผู้บริหารในองค์กรทั่วไป รวมทั้งวงการศึกษา มิได้มีหน้าที่แต่เพียงบริหารบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีขอบข่ายบริหารงานกว้างขวางหลายอย่างที่รวมเรียกว่า เป็นทรัพยากรในการบริหาร อันเป็นปัจจัยจำเป็นที่จะใช้ในการดำเนินงาน ทรัพยากรในการบริหารงานพื้นฐาน (Basic Administration Resource)

มี ๔ ประการคือ

- ๑. คน ( Man )
- ๒. เงิน ( Money )
- ๓. วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ( Material )
- ๔. เทคนิคในการจัดการ ( Management )

ปัจจุบันการดำเนินงานบริหารมีลักษณะขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น วิลเลียม ที. กรีนวู้ด ( William T. Greenwood ) ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทรัพยากร ในการบริหารว่า ควรจะมีอย่างน้อย ๗ ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ ( Athority ) เวลา ( Time )

<sup>1</sup> Keith Davis, Human Behavior at work: Human Relation and Organizational Behavior, 4<sup>th</sup> ed., (New York: McGraw Hill Book Company, 1972), p.251.

<sup>๒</sup> ชานาญ ยูบูร์น, "อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการบริหารบุคคล", การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๔), หน้า ๓๔๖.

กำลังใจในการทำงาน ( Will ) และเครื่องอำนวยความสะดวก ( facilities )<sup>๑</sup>  
 จะเห็นว่าในส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้ เรื่องกำลังใจในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ  
 ที่สุดสำหรับผู้บริหาร และกำลังใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความพึง  
 พอใจในการทำงานด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและผลงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการ  
 ทำงาน พบว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ( Two-Factor Theory ) ของเฮอส์เบอร์ก  
 ( Herzberg ) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้จากการวิจัย ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ  
 ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ไว้อย่างกว้างขวาง  
 ครอบคลุม ทฤษฎีนี้ได้มีผู้ดัดแปลงนำไปใช้ในวงการอุตสาหกรรม และวงการศึกษ ใน  
 ประเทศที่มีชนบทรวมเนียมแตกต่างกันออกไปอย่างได้ผลดี

ในประเทศไทย จรุง ฆาสุวรรณ ได้ดัดแปลงทฤษฎีเกี่ยวกับความ  
 พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ของเฮอส์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย  
 ประสภักดิ์ นียากริ ได้ดัดแปลงทฤษฎีเดียวกันนี้ มาใช้วัดความพึงพอใจของอาจารย์ใน  
 วิทยาลัยครู วีรชาติ แก้วไสย ได้ดัดแปลงทฤษฎีนี้วัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ  
 และไม่พึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย สุภรณ์ ศรีพหล ได้ใช้  
 ทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก ในการวัดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของ  
 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และปราณี อารยะศาสตร์ ได้ดัดแปลงทฤษฎี  
 องค์ประกอบคู่ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎี จูงใจ-คำจุน ( Motivator - Hygiene  
 Theory ) ของเฮอส์เบอร์ก วัดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน  
 ของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับ  
 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานดังกล่าวปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ

---

<sup>1</sup> William T. Greenwood, Management and Organization, Behavioral Theories : Interdisciplinary Approach, (New York: South-Western Publishing Company, 1966), pp.74-75.

เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดวิจัย เรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลมาก่อน ผู้วิจัยจึงเลือกทำวิจัยเรื่องนี้ โดยใช้  
ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอรัลด์เบอร์ก เป็นหลัก โดยนำมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับ  
ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ซึ่งมีพื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์  
ชีวิตส่วนตัว และระดับความพึงพอใจต่างจากผู้บริหาร ครูอาจารย์อื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่  
น่าสนใจมาก และเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ระดับตำบล
๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิด  
ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ที่มีตำแหน่ง  
ต่างกัน
๓. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ที่มีตำแหน่งต่างกัน

#### สมมติฐานของการวิจัย

๑. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีความพึงพอใจในองค์  
ประกอบจูงใจมากกว่าองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูง
๒. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความ  
พึงพอใจในการทำงานตามองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน
๓. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน  
ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน



### ขอบเขตของการวิจัย

๑. การวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับเฉพาะทัศนคติต่องานในหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น
๒. ผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ในส่วนภูมิภาค
๓. ทฤษฎีที่นำมาใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ใช้เฉพาะ แนวทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ของ เฮอส์เบอร์ก เท่านั้น

### ประโยชน์ของการวิจัย

๑. ผลจากการวิจัยนี้ สามารถเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ในตำแหน่งครูใหญ่กับอาจารย์ใหญ่ได้ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบจะได้ทราบถึงปัญหาที่มีอยู่ ในด้านความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ในตำแหน่งครูใหญ่ และอาจารย์ใหญ่ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล คို့ไปได้อย่างถูกต้อง
๓. ฝ่ายบริหารการศึกษาระดับอำเภอ จังหวัด กรมและกระทรวง ศึกษาธิการจะสามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับ โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลให้ดียิ่งขึ้น

### คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ ตำบล สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ ตำบล สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory ) หมายถึง  
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ  
( Motivator factor ) ๕ ข้อ ( ๑-๕ ) และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน  
( Hygiene factor ) ๗ ข้อ ( ๖-๑๒ )

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่  
โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ทั่วประเทศ สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Stratified  
Random Sampling ดังต่อไปนี้

๑.๑ ใช้เขตการศึกษา ทั้งหมด ๑๒ เขต ในแต่ละเขตการศึกษา  
ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ( Simple Random Sampling ) เพื่อเลือกจังหวัดตัวอย่าง  
ร้อยละ ๖๐

๑.๒ จากแต่ละจังหวัดตัวอย่างที่สุ่มได้ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย  
( Simple Random Sampling ) โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ร้อยละ ๖๐

๑.๓ จากโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลที่สุ่มได้ ใช้ตัวอย่าง  
ประชากรที่เป็น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ทุกคน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น  
แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบ  
เป็นแบบเลือกตอบ ( Check list )

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
โดยใช้ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก ลักษณะสอบถามเป็นแบบประเมินค่า ( Rating Scale )

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ  
เก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทั้งหมด เมื่อผู้ตอบตอบแบบสอบถามเสร็จ  
ให้ตอบส่งกลับคืนยังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว จะวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ๑. หาค่าสถิติพื้นฐานต่าง ๆ เช่น หาค่าเฉลี่ย ( Mean ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) เป็นต้น
- ๒. เปรียบเทียบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการทำงาน ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้บริหารในตำแหน่งต่างกัน โดยการใช้เทคนิค t - test.
- ๓. เรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ที่ทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงาน ตามค่าเฉลี่ย ( Mean ) เพื่อที่ว่า ผู้บริหารตำแหน่งต่างกัน ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร

ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ ๑ บทนำ

บทที่ ๒ เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะอธิบายทฤษฎี เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะแบ่งเป็น ๓ หัวข้อ คือ

- (๑) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- (๒) ทฤษฎีพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน
- (๓) ทฤษฎีที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีและเอกสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ