

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเท่าที่ผ่านมาหรือเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งซึ่งมีต่องานที่ทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคคลนั้นเอง เมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกระจกสะท้อนถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคลหนึ่งกับงานที่ทำอยู่นั้น ถ้างานและคนทำงานเหมาะสมกัน คนทำงานก็จะเห็นว่างานนั้นไม่น่าเบื่อหน่าย บุคคลที่ทำงานนั้นก็ต้องการด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง ตามที่ พันส์ หันนาคินท์ (2524) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม เราจะเห็นได้ว่า เมื่อเราเต็มใจทำงานก็จะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน แทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่จะต้องทำไปเพื่อแลกกับค่าตอบแทน กลับกลายเป็นของสนุกและสร้างความเพลิดเพลินให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้นในการทำงาน ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญาและความรู้และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไป ตรงกันข้าม ถ้าหากเราต้องทำงานโดยมีความรู้สึกว่าจะต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำงาน ผลงานที่ได้รับก็เทียบเท่ากับที่ได้รับคำสั่งเป็นอย่างมาก และโดยปรกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง

คำว่า "บุคคล" หรือ "คน" นั้น เป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ของระบบบริหารในองค์การใด องค์การหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีก 3 ปัจจัย คือ เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management) ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) ได้เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษานั้นต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4 M's คือ

1. MANAGEMENT ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. MAN POWER ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ๆ จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
3. MONEY ในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดทางการพัฒนา

4. MATERIALS วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อพัฒนา

แต่ปัจจัยทั้งหมดนี้ "คน" เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การเคลื่อนไหว ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น นั่นคือ "คน" เป็นผู้ใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์นั่นเอง นั่นหมายถึงว่า หากองค์การใดสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริสุทธิ์ยุติธรรมแล้ว ก็ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าองค์การนั้นจะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่องค์การ และทำให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะพ้นจากองค์การไป

การที่จะทำให้บุคคลในองค์การได้อยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มสติปัญญาและความสามารถ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องบริหารงานด้วยการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์อันเป็นแนวคิดทางการบริหารสมัยใหม่อย่างมีสัดส่วนที่พอเหมาะภายใต้เงื่อนไขของการบริหารที่มุ่งจะพัฒนาระบบขององค์การทั้งหมดไปพร้อม ๆ กัน ทั้งคนและงาน

เมื่อบุคลากรมีความสำคัญมากต่อองค์การเช่นนี้ ประเด็นสำคัญที่ควรจะต้องนำมาพิจารณา ก็คือ ทำอย่างไรองค์การจึงจะได้มาและรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถ ให้ทำงานอยู่ด้วยนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อรักษาสถานภาพและพัฒนางานองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ทำอย่างไรองค์การจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายอุทิศแรงกาย แรงใจ และแรงสมอง เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน และสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน ทำให้ผลผลิต (output) ของระบบมีคุณภาพสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายประสงค์ขององค์การ ตลอดทั้งสนองตอบต่อเป้าหมายประสงค์ของสังคมส่วนรวม

ตามเหตุผลต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญในการทำให้การดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพสูงสุดตามระบบที่ได้วางไว้ คือ ผู้บริหารองค์การ ซึ่งต้องบริหารงานขององค์การให้ดำเนินไปด้วยดี ซึ่งเรื่องนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) ได้เน้นจุดสำคัญส่วนนี้ว่า

. . . การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารบุคคล ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าว

มานี้ นักบริหารที่ดีจึงต้องคอยเสริมสร้าง ดูแล เอาใจใส่ บำรุง เสริมสร้างให้
ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี หน้าที่สำคัญของนักบริหารหรือ
หัวหน้างานมีมากมาย กล่าวคือ

1. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. มีการบำรุงรักษาบุคลากร
3. มีการพัฒนาบุคลากร และ
4. มีการให้บุคลากรพ้นจากงาน

สิ่งที่ นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์ เน้นหน้าที่สำคัญทั้ง 4 นั้น ล้วนสำคัญทั้งสิ้นโดยเฉพาะใน
ส่วนของการบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง
ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบสภาพความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและคิดหาวิธีการยกระดับ
ความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ในการศึกษาหรือทำความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติเชิงนามธรรม ควรใช้แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมในการอธิบายหรือศึกษา
ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในเรื่องของทฤษฎี อันจะก่อให้เกิด
ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ จนสามารถสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้ช่วยกันนำความ
ก้าวหน้ามาสู่องค์การได้

ปัจจุบันนักบริหารการศึกษาได้ให้ความสนใจในทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและการ
จูงใจในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนใจจากนักบริหารการศึกษา คือ ทฤษฎีของ
เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ระบอบองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นพื้นฐานสำคัญ
ของความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบ
ต่าง ๆ ตามที่เฮิร์ชเบิร์กระบุ เป็นที่ยอมรับว่ามีความหมายและครอบคลุมการอธิบายความพึงพอใจ
ในการทำงานของสถาบันการศึกษาของไทยได้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้นิเวศทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก
เป็นกรอบในการศึกษาความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้

การจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์เป็นการจัดการศึกษาซึ่งรวมทั้งระดับมัธยมศึกษา
และระดับอุดมศึกษาไว้ในสถาบันเดียวกัน และเพื่อให้ได้ภาพรวม สถานการณ์โดยทั่วไป อาจจะ
สรุปได้ดังนี้

1. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งขึ้นอยู่กับกองศิลปศึกษา สังกัดกรมศิลปากรนั้น เป็นเพียงหน่วยงานเล็ก ๆ หน่วยงานหนึ่งในกรมศิลปากร ซึ่งในส่วนของกรมศิลปากรเองก็ต้องรับผิดชอบงานอื่นหลากหลาย และนอกเหนือจากเรื่องของการศึกษา ซึ่งไม่ใช่หน้าที่หลัก ผลงานที่ผ่านมากรมศิลปากรจะเน้นเรื่องโบราณสถานเป็นสำคัญ

2. เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา หรือกรมฝึกหัดครู กรมต่าง ๆ เหล่านี้ดูแลเรื่องของการศึกษาโดยตรง และกองที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกรมเหล่านั้น ก็ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาเป็นสายเดียวกัน เช่น กรมสามัญศึกษาดูแล กองการมัธยมศึกษา เป็นต้น

3. กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้มีแผนนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (นาฏศิลป์, ดนตรี) โดยเฉพาะนอกจากจะสอดแทรกอยู่ในแผนการศึกษาชาติ รวมทั้งอยู่ในนโยบายของการฝึกหัดครูเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของกรมศิลปากร กองศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่จะต้องร่วมกันจัดวางหลักสูตร บริหารหลักสูตร และงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมทั้งวิชาสามัญและการศึกษาทางด้านศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จึงอยู่ในความรับผิดชอบของกรมศิลปากร โดยมีกองศิลปศึกษาและวิทยาลัยนาฏศิลป์ 10 แห่ง จัดการเรียนการสอน การบริหารงานต่าง ๆ อยู่ภายในขอบเขตที่จำกัดเท่านั้น ทำให้งานด้านการศึกษาวิชาชีพพิเศษ ด้านนาฏศิลป์และดนตรี ซึ่งไม่เคยปรากฏอยู่ในแผนการศึกษาของชาติแผนใด ไม่เคยปรากฏในแผนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เคยปรากฏในหมวดต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหมวดของความมุ่งหมาย ระบบการศึกษา และการบริหารการศึกษา

หากเป็นเช่นนี้ เมื่อมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการศึกษาชาติ เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาหรือทางด้านหลักสูตร วิทยาลัยนาฏศิลป์จะไม่อยู่ในขอบข่ายของการพิจารณาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขใด ๆ เลย ทั้ง ๆ ที่รัฐบาลเองทุกยุคทุกสมัยได้ให้ความสนใจเรื่องของการส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของวิทยาลัยนาฏศิลป์อยู่แล้ว

4. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษา ถึง 3 ระดับ คือ นาฏศิลป์ ชั้นต้น ชั้นกลาง และชั้นสูง นักเรียนมีระดับอายุเฉลี่ยระหว่าง 13-23 ปี จัดว่าเป็นวัยเด็กจนถึงเยาวชน การแต่งกาย แตกต่างกันตามระเบียบว่าด้วยการแต่งกายตามระดับการศึกษา มีทั้งการแต่งกายของนักเรียนระดับชั้นมัธยมและอาชีวศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์จึงมีความลำบากในการบริหารกิจการนักเรียน ดังที่ได้ชี้ชัดในหนังสือ "คู่มือนักเรียนวิทยาลัยนาฏศิลป์" ที่ว่า

. . . การที่มีนักเรียนต่างชั้นเรียนต่างวัยกันเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องลำบากแก่การปกครองวิทยาลัยพยายามที่จะวางระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัยของนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาขึ้นพร้อมทั้งคุณวุฒิ. . . (กองศิลปศึกษา, 2531)



การที่นักเรียนมีต่างวัยดังกล่าว นอกจากผู้บริหารจะลำบากในเรื่องของการปกครองแล้ว การจัดกิจกรรมทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเพื่อเสริมประสบการณ์นอกหลักสูตร ก็จะเป็นเรื่องที่ยากลำบากทั้งสิ้น

5. รูปแบบของการบริหารหลักสูตร ซึ่งมีสายสามัญและสายศิลปะ วิชาสามัญนั้นใช้หลักสูตรเดียวกับหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ส่วนวิชาศิลปะทุกสาขา เป็นหลักสูตรที่จัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรของกรมศิลปศึกษา ที่กรมศิลปากรแต่งตั้งและได้รับอนุญาตจากกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ใช้ได้เป็นเวลา 11 ปีมาแล้ว ทั้งนี้ ทั้งกองศิลปศึกษาและวิทยาลัยนาฏศิลป์เองยังไม่มีบทบาทใดในการปรับหลักสูตรที่ได้ใช้ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน

6. จากโครงสร้างการบริหารทั้งหมดดังที่ได้กล่าวมาทำให้สภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยจะเป็นการจัดการศึกษา ซึ่งรวมเอาโรงเรียน 4 ประเภท เข้าไว้ด้วยกันคือ

- 6.1 โรงเรียนมัธยมศึกษา
- 6.2 โรงเรียนอาชีวศึกษา
- 6.3 สถาบันฝึกหัดครู
- 6.4 สถาบันอุดมศึกษา

เมื่อเป็นเช่นนี้ สิ่งที่เป็นผลกระทบตามมาจึงเป็นเรื่องของปัญหาต่าง ๆ ทั้งปรัชญาและเป้าหมาย ระบบการบริหาร และการจัดการศึกษา รวมทั้งอนาคตของนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่ง

ในปัจจุบัน วิทยาลัยนาฏศิลป์มีทั้งสิ้น 10 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ (กรุงเทพ) วิทยาลัยนาฏศิลป์ เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์ นครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลป์ อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์ สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ กาฬสินธุ์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ พบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์ พัทลุง และวิทยาลัยนาฏศิลป์ จันทบุรี

เนื่องจากนาฏศิลป์-ดนตรี เป็นเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ สิ่งหนึ่งที่แสดงถึงความเป็นอารยะของประเทศ และควรที่จะผดุงรักษา ส่งเสริม เผยแพร่ให้คงอยู่และเจริญรุ่งเรืองสืบไป แต่ปัจจุบันอิทธิพลของความเจริญด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมต่างชาติ ซึ่งแพร่กระจายเข้ามาอย่างรวดเร็วมีผลทำให้ศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์-ดนตรีของชาติประสบกับความเสื่อม จำเป็นต้องเร่งแก้ไขโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อเยาวชนของชาติ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้กำลังสำคัญในอันที่จะผดุงรักษา ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติด้านนี้ให้คงอยู่สืบไป กรมศิลปากรจึงได้มีโครงการพัฒนาวิทยาลัยนาฏศิลป์ขึ้นและถูกบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6

แผนงานพัฒนาวิทยาลัยนาฏศิลป์นี้ได้ดำเนินการมาแล้วในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 1 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 และได้ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนกลางที่มีอยู่แล้ว 1 แห่ง รวมทั้งจัดตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์ในส่วนภูมิภาคเสร็จสิ้นไปแล้วตามโครงการ จำนวน 9 แห่ง โครงการนี้เป็นโครงการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์-ดนตรีให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อการอนุรักษ์สืบทอดศิลปวัฒนธรรมทางนาฏศิลป์-ดนตรี อันเป็นเอกลักษณ์แห่งชาติ และเพื่อผลิตครูและบุคลากรทางนาฏศิลป์-ดนตรีให้เพียงพอับความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีอยู่แล้ว 10 แห่งให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานที่วางไว้
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์-ดนตรีให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เพื่อผลิตครู ศิลปิน และบุคลากรทางศิลปะให้มีคุณภาพสูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. เพื่อให้มีสถานที่ฝึกประสบการณ์ทางการแสดง การบรรเลงของนักเรียน และให้เป็นสถานที่จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ
5. เพื่อเผยแพร่และให้บริการทางวิชาการด้านนาฏศิลป์-ดนตรีแก่เยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความซาบซึ้ง เกิดความรัก ห่วงแหน และมีทัศนคติที่ดีต่อศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

ปัญหาบุคลากรในวิทยาลัยนาฏศิลป์

เนื่องจากการแบ่งสายปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อย่างชัดเจน 2 สาย คือ สายศิลปะ (นาฏศิลป์และดนตรี) และสายวิชาสามัญ อันก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ภาระงานการสอนต่างกันมาก เกิดการเหลื่อมล้ำในการทำงาน กล่าวคือ
 - 1.1 ครู-อาจารย์สายศิลปะมีน้อย ทำให้ต้องสอน 30-35 คาบต่อสัปดาห์ (1 สัปดาห์มี 45 คาบ) เป็นเพราะครูสายนาฏศิลป์มีไม่ครบตามจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเข้าสอน
 - 1.2 ครู-อาจารย์สายสามัญสอนไม่เกิน 20 คาบต่อสัปดาห์ (โดยเฉลี่ย 16 คาบ)
2. วิทยาลัยมีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแสดง เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม เน้นหนักทางด้านดนตรีและนาฏศิลป์มากมาย ทำให้ครูศิลปะได้มีโอกาสแสดงผลงานความสามารถ แต่ครู-อาจารย์สายสามัญไม่มีโอกาสแสดงอะไร นอกจากช่วยคณบดีนักเรียนและช่วยเหลือด้านอื่น
3. การพิจารณาความดีความชอบ จะพิจารณาตามผลงานและปรากฏว่าผลงานของครู-อาจารย์สายศิลปะจะมีมากกว่าผลงานของครู-อาจารย์สายสามัญ
4. ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ผู้หนึ่ง ได้สังเกตว่าผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับครูศิลปะอย่างมากเมื่อเทียบกับความสำคัญของครูสายสามัญ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารบุคลากรในวิทยาลัยนาฏศิลป์ค่อนข้างลำบาก ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิรูประบบในการปรับปรุงการบริหารงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การบริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์จะจัดให้กับนักเรียนและนักศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการบริหารงานของวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน และผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จคือ ผู้บริหารวิทยาลัย ครู อาจารย์ และในการบริหารวิทยาลัย ผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่ผู้อำนวยการไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ ในวิทยาลัยด้วย และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินไปได้ด้วยดี จำเป็นที่บุคลากรทุกคนต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บรรยากาศขององค์การหรือบรรยากาศของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องเอื้อต่อการทำงานให้ได้ผลผลิต คือ ผู้จบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพดีเยี่ยมในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

จากเหตุผลแสดงความสำคัญของแรงจูงใจโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเหตุผลของความเป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งมีระบบการบริหารที่พิเศษกว่าสถาบันการศึกษาอื่น ผู้วิจัยจึงเห็นคุณค่าของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ของวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 10 แห่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการที่ผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกรม กอง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯลฯ จะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนงานในการปรับปรุงและสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร รวม 10 แห่ง ดังนี้

1. วิทยาลัยนาฏศิลป์ (กรุงเทพฯ)
2. วิทยาลัยนาฏศิลป์ เชียงใหม่
3. วิทยาลัยนาฏศิลป์ นครศรีธรรมราช
4. วิทยาลัยนาฏศิลป์ อ่างทอง
5. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ร้อยเอ็ด
6. วิทยาลัยนาฏศิลป์ สุโขทัย
7. วิทยาลัยนาฏศิลป์ กาฬสินธุ์
8. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ปลพบุรี

9. วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี
10. วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

2. ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร จำนวน 10 วิทยาลัยข้างต้น ได้ใช้กรอบเชิงทฤษฎีตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, The Motivation to Work, 1959) โดยเลือกศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วย 11 ด้าน ที่เหมาะสมกับสังคมไทย ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อกูล
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทิศนะของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคคลนั้น ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อกูล ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ระดับของความพึงพอใจวัดได้ด้วยคะแนนจากมาตราประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก

วิทยาลัยนาฏศิลป์ หมายถึง วิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 10 แห่ง ในสังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร

อาจารย์ หมายถึง ครูผู้สอนต่าง ๆ คือ ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 ที่ได้สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ ในปีการศึกษา 2533 ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ทั้ง 10 แห่ง ยกเว้นผู้บริหาร คือหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้อำนวยการวิทยาลัย

ข้อตกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจตามสภาพที่เป็นจริง

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อความรู้เรื่องสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจบางประการที่ยังมีน้อยอยู่ให้มากขึ้น และสร้างความพึงพอใจบางประการที่มีมากแล้วให้มากยิ่งขึ้นอีก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อประสิทธิภาพรวมทั้งประสิทธิผลของงานในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและผู้สนใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ว่ามีมากน้อยอย่างไร สมควรนำไปปรับปรุงการบริหารงานการศึกษาด้านนาฏศิลป์-ดนตรี ในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร โดยใช้การสำรวจ เพื่อสืบเสาะหาทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน และนำผลการสำรวจมาวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของวิทยาลัยแต่ละแห่งได้อีกด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร
จำนวน 786 คน ดังนี้

1. วิทยาลัยนาฏศิลป์ (กรุงเทพ)	229 คน
2. วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	100 คน
3. วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	67 คน
4. วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	69 คน
5. วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	57 คน
6. วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	58 คน
7. วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	56 คน
8. วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	52 คน
9. วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	50 คน
10. วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	48 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ จำนวน 265 คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย โดยมีการกระจายตามวิทยาลัย การเลือกจำนวนอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยนี้ ใช้หลักการเลือกตามสัดส่วน (Proportional Allocation) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากร (นิยม บุราคำ, 2517)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ถามเกี่ยวกับข้อมูลและสถานภาพเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้สร้างขึ้นจากกรอบความคิดตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ด้าน ลักษณะของรายการเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 4 ระดับ มีทั้งสิ้น 77 รายการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้ง 10 แห่ง โดยการส่งทางไปรษณีย์ และใช้เวลาในการจัดเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคำนวณช่วงของความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ของค่าเฉลี่ยในประชากร
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานจากการวิจัย ได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเทคนิคการวิเคราะห์ภายหลัง (Post-Hoc Analysis) แบบของเชฟเฟ (Scheffé)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามต่าง ๆ ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยโดยย่อ และลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กล่าวถึงผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สภาพระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ 10 แห่ง

บทที่ 5 กล่าวถึงการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก