

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. หลักการบริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

1.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

1.3 ขอบข่ายการบริหารงาน โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ช่วงชั้นที่ 3-4

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 องค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

2.3.2 องค์ประกอบด้านรายได้และเงินเดือน

2.3.3 องค์ประกอบด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.4 องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา

2.3.5 องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน

2.3.6 องค์ประกอบด้านที่ทำงาน

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการบริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักการภารโรง ในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

ศุมน อมรวิวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2536 : 63) ได้ให้ความหมายของโรงเรียน คือ สถานที่แห่งหนึ่งแห่งใด ที่ได้รับการจัดให้เด็กมารับการสั่งสอนฝึกฝนอบรมพร้อม ๆ กัน การฝึกฝนอบรมในโรงเรียนนี้ มีตารางแผนงานการจัดหลักสูตรเป็นพื้นฐาน ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปจนสุดความสามารถ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร คำว่า “โรงเรียน” ในชั้นเดิมทีเดียวไม่เรียกว่า “โรงเรียน” เพราะแต่โบราณมาเราไม่มีโรงเรียน การเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ มีแต่ในวัดและถ่ายทอดวิชา กันภายในครอบครัวเท่านั้น แนวคิดในการจัดสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ให้เป็นที่สอนหนังสือ เด็กนั้น ได้มีมาแต่ในสมัยรัชกาลที่ 2 เป็นต้นมา ซึ่งเรียกว่า “โรงทาน” ครั้งต่อมาฝรั่ง เริ่มตั้ง โรงเรียนสอนหนังสือขึ้นในเมืองไทยก็เรียกโรงเรียนว่า “สกูล” ตามภาษาฝรั่ง จึงได้มีการเรียกทับศัพท์ว่า “โรงสกูล” ต่อมามีการบัญญัติศัพท์แทนโรงสกูลว่า “โรงสอน” ซึ่งมีปรากฏเป็นครั้งแรกในประกาศเมื่อ พ.ศ. 2414 และใช้ชื่อยุกันเป็นเวลานาน จนกระทั่ง พ.ศ. 2428 ได้มีประกาศของทางราชการฉบับหนึ่งเกี่ยวกับการสอนและกล่าวถึงโรงสอนแต่ใช้คำว่า โรงเรียน แทน

ศราวุฑฒ นาถด้อย (2539 : 12) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ลักษณะ คือ กระบวนการบริหาร ผู้บริหารและระบบบริหาร

พิทักษ์ จอมเมือง (2541 : 9) การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน บริหารงานตามภารกิจทั้งหมดงาน คือ งานวิชาการ งานธุรการการเงิน งานกิจการ

นักเรียน งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กำพล แสตนบุญเรือง (2542 : 17) การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อการบริหารและพัฒนาทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยอาศัยหลักสูตรเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหลักการของหลักสูตร โดยไม่หวังผลกำไรที่เป็นสิ่งของ แต่มุ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารงานในขอบเขตของหน่วยงานหนึ่ง ๆ ที่คณะบุคคลร่วมมือดำเนินการในการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

แนวคิดเป็นกรอบสำคัญของการดำเนินการ การบริหารงานโรงเรียนก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจแนวคิดในการบริหารโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างตรงเป้าหมายไม่เสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ โดยเปล่าประโยชน์ แนวคิดหลักการ ในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 1-2)

1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติ และผลการจัดการประถมศึกษาจะเป็นเช่นใดก็ได้จากผลการปฏิบัติ
2. ภารกิจของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือมีคุณภาพทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพประถมศึกษาามีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด
4. การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีและมีคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน จนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. งานบริหารโรงเรียนมีหลายงาน แต่จะครอบคลุมงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6. ในบรรดางานทั้ง 6 นั้น งานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานเสริมและสนับสนุนให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

7. ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

8. ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญ ๆ มี 4 อย่าง คือ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบการจัดการ และถือว่าทรัพยากรด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

9. การบริหารงานทั้ง 6 งาน ของโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือ

9.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

9.2 การวางแผน

9.3 การดำเนินการตามแผน

9.4 การประเมินผล

10. ทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะในด้านเทคนิควิธี ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในด้านใดมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับและปริมาณของงานในหน้าที่เป็นสำคัญ

11. การบริหารงานของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

11.1 ยึดภารกิจหรือวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนเป็นสำคัญ นั่นคือคุณภาพของนักเรียนที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กิจกรรมใดที่โรงเรียนจัดขึ้นจะต้องมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดกับตัวนักเรียนเป็นสำคัญ

11.2 การที่โรงเรียนจะบรรลุภารกิจหลักได้ดั่งนั้นย่อมต้องอาศัยการวางแผนการบริหารที่เป็นระบบและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ การวางแผนการบริหารที่ดีย่อมหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ไปแล้วครึ่งหนึ่ง

11.3 การวางแผนการบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องควบคุมงานบริหารของโรงเรียนทั้ง 6 งานที่กล่าวมาแล้ว โดยยึดงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายให้ดียิ่งขึ้น

11.4 การดำเนินงานแต่ละงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อได้ใช้กระบวนการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผนและการประเมิน

ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นไปด้วยดี จะต้องอาศัย

1. คุณธรรมที่ดีและการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร นั่นคือ การใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร
3. การใช้เทคนิคการนิเทศ การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลอย่างเหมาะสมของผู้บริหาร
4. การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
5. มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน
6. การใช้ภาวะผู้นำในโรงเรียน
7. เทคนิคการนำการประชุม
8. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
9. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโดยยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนและงานวิชาการเป็นหลัก ซึ่งจะต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ การวางแผน การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ การนิเทศติดตามควบคุมกำกับและการประเมินผลแผนทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำและรู้จักใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน

1.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4

การบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกรอบของการดำเนินงานบริหารโดยแบ่งงานออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 4-5)

1.3.1 งานบริหารวิชาการ ซึ่งจะดำเนินเกี่ยวกับภารกิจงานดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาขบวนการเรียนรู้ และการเทียบโอน
- 4) การเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
- 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม และสถาบันศึกษาที่จัดการศึกษางานและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา

1.3.2 การบริหารงานงบประมาณ ซึ่งจะดำเนินเกี่ยวกับภารกิจงานดังนี้

- 1) การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2) การจัดสรรงบประมาณ
- 3) การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 5) การบริหารการเงิน
- 6) การบริหารบัญชี
- 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.3.3 การบริหารงานบุคคล ซึ่งจะดำเนินเกี่ยวกับภารกิจงานดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

1.3.4 การบริหารงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะดำเนินเกี่ยวกับการกิจงานดังนี้

- 1) การดำเนินงานธุรการ
- 2) งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10) การรับนักเรียน
- 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 13) การส่งเสริมงานจัดกิจการนักเรียน
- 14) การประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา
- 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา
- 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 17) การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- 18) งานบริการสาธารณะ
- 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินงานที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรต้องทำงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ผลงานที่ออกมาย่อมดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเลยอย่างแน่นอน มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 38) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

ขงยุทธ สิมพา (2542 : 12) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ในองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม ถ้ามีบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมีความรู้สึกจากการได้ทำงานขององค์กรนั้นจะพัฒนาไปได้อย่างไม่สิ้นสุด

มนูญ คณะวัฒนา (อ้างถึงใน สุรัชย์ เลสะวานิช . 2543 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ของลูกจ้างเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติ ๆ ตามอีกเป็นความรู้สึกในวงแคบ ทัศนคติของลูกจ้างเหล่านี้เกิดจากลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ อีกจำนวนมาก

สุรัชย์ เลสะวานิช (2543 : 13) ได้สรุปไว้ว่า ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้คือ ความพึงพอใจเป็นระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีความสัมพันธ์กับงาน และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเฉพาะอย่าง ได้แก่เงินเดือน และสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ และสวัสดิอุปกรณ์ เกียรติภูมิและผลงาน

คมคาย ชันธเกษ (2544 : 16) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุข ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์กร บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

กู๊ด (Good. 1973 : 13) ได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสุขภาพและสภาพงานนั้น ๆ

เดวิส (Davis 1981 : 83) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ของตนที่ปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความต้องการ ความคาดหวัง กับความสามารถในการตอบสนองของหน่วยงานและรวมถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมายอย่างสูงสุดด้วยความเต็มใจ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ได้ศึกษาและได้เสนอแนวคิดไว้แตกต่างกันดังนี้

ทฤษฎี สาธ (2523 : 159-160) สรุปว่าสิ่งจูงใจเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต้องอาศัยแรงจูงใจ 5 อย่างดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาสเช่น การให้โอกาสเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การทำงานให้สูงขึ้น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงเด่น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยครบถ้วน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุเช่นสภาพสังคม มีความเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรที่ติดต่อกันให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นและสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานและยังได้แสดงความคิดเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งตอบแทนทางจิตใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นผลตอบแทนภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับเมื่อทำงานได้สำเร็จซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 54-60) ได้เสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังทำอยู่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นงานที่ดีมีเกียรติไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม งานที่ทำในปัจจุบันลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ที่องค์การมอบหมาย หรือจัดให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่ทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงิน บำนาญ การรักษาพยาบาล วันหยุด ที่พักและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจึงเป็นผลตอบแทนในลักษณะตัวเงินค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ที่มีความสำคัญอย่างซึ่งที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมรายได้และยังจะช่วยเสริมสร้างสภาพทางสังคมในแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจการปฏิบัติงานและตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้นั้นรายได้และผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับอยู่ในปัจจุบันจึงควรมีลักษณะเพียงพอเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสที่ได้พิจารณาความคิดความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม จึงจะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับการพิจารณาความคิดความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรม จะทำให้การปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหมายถึง บุคคลที่สามารถให้การช่วยเหลือแนะนำการควบคุมงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ภาพอันดีซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นผู้บังคับบัญชาจะมีวิธีการในการปกครองบังคับบัญชา และต้องให้คำแนะนำในการทำงานมีความเข้าใจในการทำงานมีเทคนิคในการควบคุมการนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและการตัดสินใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาขั้นต้นถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

ในการบริหารงาน การดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมีความสนิทสนมเชื่อถือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานที่มีความซื่อสัตย์จะมีความรับผิดชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นความต้องการทางด้านสังคมของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพราะความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานความมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียว ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือกันให้บรรลุจุดหมายด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกันและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะมีสูงขึ้นหากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งที่เป็นวัตถุและจิตใจ ซึ่งอาศัยองค์กรหรือผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องดูแลเอาใจใส่มากที่สุดเนื่องจากการรับรู้ถึงความต้องการของบุคคลถือเป็นอันดับแรกในการจะตอบสนองความต้องการในเบื้องต้นได้และจะสามารถตอบสนองความต้องการได้ตามลำดับความสำคัญซึ่งอาจมีวิธีการตอบสนองแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวิธีในการบริหารจัดการของผู้บริหารในหน่วยงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ 3 ทฤษฎี

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80) ได้ให้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะสนองการให้กับตนเองทั้งสิ้น แต่ความต้องการของมนุษย์มีความมากมายแตกต่างกัน มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการ หากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดเป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้องต้องการเป็นอิสระส่วนตัวต้องการเสถียรภาพ
3. ความต้องการสังคม เป็นความต้องการมิตรภาพต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างว่าเหวี่ยงถูกตัดออกไปหรือปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำ
5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนมากจะเป็นความนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตนเองแต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมาย เพราะมนุษย์คกอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการในปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างสูงมากในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1966 : 33 – 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะใช้ป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำโดยตั้งเป็นทฤษฎีเอ็กซ์ ทฤษฎีวาย ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า บุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลบหรือหลีกเลี่ยงงานเพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงานจึงต้องถูกบังคับ ควบคุมสั่งงาน และมีบทลงโทษไว้เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์การโดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานอื้อมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่ละบุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำให้ได้ ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลต่างๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่างๆ ภายใต้อาชีพที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้อาชีพชีวิตของอุตสาหกรรม สมัยใหม่ความสามารถของสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

จะเห็นว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางสมัยเดิมแมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมุติฐานว่า

คนโดยพื้นฐานจะมีลักษณะเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์นำมาเป็นแนวทางสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมุติฐานว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ (สมยศ นาวิกาน. 2525 : 19)

ผู้บริหารที่ยึดสมมุติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งที่ ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมากและต้องการผลตอบแทนทางผลการเงินเท่านั้น

ผู้บริหารที่ยึดตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องบรรลุเป้าหมายของชีวิต (สมยศ นาวิการ. 2521 : 107)

สรุปทฤษฎี X และทฤษฎี Y แสดงทัศนคติของผู้บริหารที่จำพยามขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้าง แรงจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสมมุติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ เช่น ผลตอบแทนในการทำงาน ความปลอดภัย ส่วนข้อสมมุติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน เป็นต้น

เฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลเวเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ความเชื่อที่ว่ามีมนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิวความเค็ดร้อนทางสุขภาพและความปรารถนาความสุขทางกาย ใจ ค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีอยู่ 2 ประการคือ

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค่าจูน(Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานปัจจัยประเภทนี้ มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้มี 11 ประการคือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สถานะของอาชีพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. นโยบายและการบริหาร
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. สถานภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในการทำงาน
11. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาส โลว์และทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์กสรุปได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น
2. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองตอบความต้องการของกลุ่มในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือการได้รับโอกาสที่ทำงานได้อย่างเต็มที่
3. ความดีจูงใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
4. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล
5. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้เขาารู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งหน่วยงานเหมือนกัน

6. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

สรุป ผลการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคน เฮอร์ชเบอร์ก พบว่า เมื่อคนงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน รักงานแล้วสามารถที่จะให้ได้ประสิทธิภาพสูง ก็ต่อเมื่อ ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยกระตุ้น และ ปัจจัยจำเป็นเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงาน เมื่อได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็มีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือไม่พอใจนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นทำหน้าที่เป็นตัวป้องกัน มิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ผู้บริหาร ผู้เดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน คือ ข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้ทำงานโดยตรง ถ้าข้าราชการทำงานด้วยความสบายใจและพอใจที่ทำงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้กับทางราชการมากขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ พอจะสรุปได้ว่าในการปฏิบัติงานนั้นสามารถสร้างขึ้นได้โดยอาศัยการสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง โดยไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารควรจะมี ความเข้าใจ และหันมาดูแลในเรื่องของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ความสุขกายสบายใจ หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ แต่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่องาน ซึ่งสภาพดังกล่าวได้มีผู้ศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 58 - 59) ได้ให้ความเห็นว่า สิ่งที่ทำให้อยากทำงานนั้น และไม่อยากทำงานสรุปได้ดังนี้

สิ่งที่ทำให้อยากทำงาน

1. งานท้าทายความสามารถ
2. งานไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป
3. งานนั้นมีความมั่นคงถาวร
4. งานนั้นไม่น่าเบื่อ
5. มีโอกาสได้แสดงฝีมือ
6. งานนั้นไม่ยากจนเกินไป

สิ่งที่ทำให้คนไม่อยากทำงาน

1. งานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย
2. งานไม่ตรงกับความถนัด
3. งานไม่ท้าทาย
4. งานยากเกินความสามารถ
5. งานนั้นไม่มั่นคง
6. งานนั้นเสี่ยงอันตรายมาก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีการต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสำเร็จและเป็นเป้าหมายขององค์การ

กีเซลลิ และคนอื่นๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31 - 33) ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดกรณีที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม

กิลเมอร์ (Gillmer. 1966 : 279 - 293) ได้แสดงความเห็นว่าถ้างานที่ทำ ตรงกับความสามารถของบุคคลจะให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักและเต็มใจในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ปริมาณที่ทำให้เหมาะสม

2.3.2 องค์ประกอบด้านรายได้และเงินเดือน

รายได้และเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำและรายได้พิเศษค่าตอบแทนเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้รวมถึงผลประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ ที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31 - 33) ได้พบว่าการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรมจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ในเรื่องเดียวกันนี้ บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-149) ได้อธิบายว่าสิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทรูเดน และเชอร์แมน (Thrudon and Sherman) สรุปว่าสิ่งจูงใจทางบวกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เงิน ความปลอดภัย การมีส่วนร่วมการชมเชย และการยอมรับนับถือ (สมยศ นาวิกาน. 2522 : 142)

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140 - 149) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุที่เป็นเงินเดื่อนนั้นจะส่งผลถึงความพึงพอใจ เพราะเงินเดือนจะทำให้ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ ถ้าทำงานหนักโดยได้รับเงินเดือนน้อยก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลงไปด้วย นอกจากเงินเดือนแล้วผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เช่น สวัสดิการวันหยุด ก็ยังส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

2.3.3 องค์ประกอบด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง ความก้าวหน้าที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี หรือการเลื่อนเงินเดือนจากการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น การปรับปรุงวุฒิที่สูงขึ้นการได้รับความยุติธรรมจากการเลื่อนเงินเดือนประจำปี จึงจะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าหลายท่าน สรุปได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้สรุปว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินคือ ความมั่นคงของงาน จะเป็นปัจจัยที่ผู้อำนวยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นผลตอบแทนภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับเมื่อทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความภูมิใจและพึงพอใจในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) ได้กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ เมื่อทำงานได้สำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

เฮทฟิลด์ และฮิวแมน (Kidrakam. 1989 : 46 – 47 ; Citing Hatfield and Huseman. 1987 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยมาเป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าองค์ประกอบด้านให้ความดีความชอบประกอบด้วย

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้/เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก/เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล/ไม่เป็นเหตุไม่เป็นผล

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่พิจารณาในส่วนของความดีความชอบจากปฏิบัติงานตลอดทั้งปี นอกจากเลื่อนเงินเดือนแล้วยังส่งผลอาจทำให้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเงินเดือนสูงขึ้นทำให้ผลพลอยได้คือ การเลื่อนตำแหน่งตามมาด้วย เช่น จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ดังนั้นถ้าไม่มีความยุติธรรมแล้ว อาจส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.3.4 องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือแนะนำ และการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ภาพอันดี และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าหลายท่านสรุปได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403-406) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานบังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาว่า ควรมีความเข้าใจ มีความนุ่มนวลในการกล่าวตักเตือนหรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงาน จึงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ โดยผู้บังคับบัญชาควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรตามแนวปฏิบัติดังนี้

1. อย่างจริงจังกับผู้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้เขาทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และเข้าใจในงานที่ทำ
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาด้วย ถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนร่วมต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
3. อย่างวางตัวเป็นนาย และต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจ แก่ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ
4. เมื่อมอบหมายให้ผู้ใดทำแล้ว ไม่ควรแบ่งงานนั้นกลับมาทำเสียเอง หรือให้คนอื่นทำควรให้เขาอิสระในการทำงาน
5. ผู้บังคับบัญชาต้องเชื่อมั่นตนเอง การกระทำขาดความมั่นใจให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย
6. ต้องรู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่อะไร กับผู้บังคับบัญชา คือ ต้องควบคุมนโยบายให้ได้และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่าทำตามฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่ปฏิบัติ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 58 - 59) ได้แสดงความเห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บังคับบัญชาสรุปได้ดังนี้

สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน

1. หัวหน้างานที่มีเข้าใจถูกต้อง
2. ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน
3. การสั่งงานที่ดี

สิ่งที่ทำให้คนไม่อยากทำงาน

1. ผู้บังคับบัญชาไม่คิดเช่นลำเอียง
2. หัวหน้างานพูดจาไม่เรียบร้อย
3. หัวหน้างานคอยจับผิดลูกน้อง
4. ผู้บังคับบัญชาเอาแต่งาน ไม่สนใจลูกน้อง

เฮิร์ชเบิร์ก (Hezderg. 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวว่า การปกครอง บังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชานั้นถ้าไม่มีความยุติธรรม แล้วส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาต้องมีความไม่ลำเอียง สนใจ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คอยแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้องควร ไม่ใช่คอยจับผิด จะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลงาน ที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ

2.3.5 องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายใน องค์กรที่ทำงานร่วมกัน ที่ปฏิบัติร่วมกันด้วยความสุข ความพอใจทั้งสองฝ่าย เกี่ยวกับความ สำคัญของเพื่อนร่วมงาน ได้นักวิชาการแสดงทัศนะไว้หลายท่านดังนี้

เสนาะ ติยาวั (2529 : 251 - 252) กล่าวว่า การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของบุคคลจากหน่วยงานที่เขาได้ปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140 - 150) ได้ให้ทัศนะคติว่าสิ่งจูงใจที่เป็น ความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่อง นับถือซึ่งกันและกัน และจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ ร่วมกันการรู้จักกันอย่างกว้างขวางความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมคคอร์มิก (McCormick. 1974 : 339) ได้สรุปไว้ว่าเพื่อนร่วมงานเป็น องค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจกัน เข้าใจกัน มีความสามัคคีกันก็ส่งผลทำให้ การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความพึงพอใจ ทำให้อยากทำงาน ไม่เบื่องาน ไม่เกิดความขัดแย้งกัน ในการทำงาน

2.3.6 องค์ประกอบด้านที่ทำงาน

องค์ประกอบด้านที่ทำงาน หมายถึง สภาพของที่ทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมของการทำงานก็สามารถส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้ ในเรื่องดังกล่าวได้มีผู้ศึกษา พอสรุปได้ดังนี้

แมงน้อย แพเพอร์ (2525 : 260) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านที่ทำงาน คือ ภาพทำงานที่ดีสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 38 - 59) ให้ความเห็นว่าสิ่งที่ทำให้คนอยากมาทำงานหรือไม่อยากมาทำงาน สรุปได้ดังนี้

สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
2. อุปกรณ์ในการทำงานครบสมบูรณ์

สิ่งที่ทำให้คนไม่อยากมาทำงาน

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี
2. อุปกรณ์ในการทำงานครบสมบูรณ์ไม่ครบ

กล่าวโดยสรุปว่า สถานที่ทำงานก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของความปลอดภัยและความสมบูรณ์ของวัสดุอุปกรณ์ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 4 เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะงานสอนและงานบริหารชั้นเรียน

จากการศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้เป็น 6 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
2. ด้านรายได้และเงินเดือน
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านที่ทำงาน

**3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3**

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ในปีการศึกษา 2547 มีทั้งหมด 56 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน ขนาดกลาง 13 โรงเรียน ขนาดเล็ก 40 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 : 1-11) ตามลำดับดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนบึงกาฬ
2. โรงเรียนพรเจริญ
3. โรงเรียนเซกา

โรงเรียนขนาดกลาง 13 โรงเรียน

1. โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม
2. โรงเรียนเหล่าคามรัชมังกลาภิเษกพิทยา
3. โรงเรียนศรีวิไล
4. โรงเรียนบุงคล้านคร
5. โรงเรียนบึงโขงหลงพิทยาคม
6. โรงเรียนบ้านนาจ้วสายปัญญา
7. โรงเรียนชุมชนบ้านซาง
8. โรงเรียนบ้านโป่งไฮราษฎร์สามัคคี
9. โรงเรียนบ้านหนองแก่งทราย
10. โรงเรียนบ้านดงโคกแซ-สาขา
11. โรงเรียนบ้านชุมชนโคกอุดม
12. โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู
13. โรงเรียนบ้านนาสะแบง

โรงเรียนขนาดเล็ก 40 โรงเรียน

1. โรงเรียนโสกก่ามวิทยา
2. โรงเรียนหนองเข็งพิทยาคม
3. โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์
4. โรงเรียนประชานิมิตพิทยานุกูล

5. โรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม
6. โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา
7. โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาการ
8. โรงเรียนภูทอกวิทยา
9. โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา
10. โรงเรียนท่าดอกคำวิทยา
11. โรงเรียนบ้านห้วยผักขะ-สาขา
12. โรงเรียนบ้านคำบอน
13. โรงเรียนหนองทุ่มวิทยา
14. โรงเรียนบ้านหัวเสด
15. โรงเรียนบ้านท่าเชียงเครือ
16. โรงเรียนบ้านโป่งเปือย
17. โรงเรียนหอคำพิทยาสรรค์
18. โรงเรียนบ้านโคกสะอาด
19. โรงเรียนบ้านนาเจริญ
20. โรงเรียนเลิศสิน
21. โรงเรียนบ้านโคกก่องมิตรภาพที่86
22. โรงเรียนบ้านนาคำ
23. โรงเรียนประสานมิตรวิทยา
24. โรงเรียนบ้านนาต้อง
25. โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น
26. โรงเรียนบ้านคอนหมี่นาง
27. โรงเรียนบ้านวังยาว
28. โรงเรียนบ้านนาอ่าง
29. โรงเรียนบ้านนาขาว
30. โรงเรียนบ้านบัวโคก
31. โรงเรียนบ้านนาขาม
32. โรงเรียนบ้านคงบัง
33. โรงเรียนบ้านหนองสุฝอยลม

34. โรงเรียนบ้านไร่ไทยเจริญ
35. โรงเรียนบ้านโคกสำราญพรสวรรค์
36. โรงเรียนห้วยลึก
37. โรงเรียนบ้านนาทราย
38. โรงเรียนนาแสง
39. โรงเรียนกัลยาณีวัฒนา 2
40. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 51

จากการศึกษาการบริหารงานโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ได้ทราบถึง บทบาทหน้าที่ ขั้นตอนกระบวนการการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ซึ่งในการปฏิบัติงานพิเศษนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง จำนวนครูมีน้อย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก็น้อย จำเป็นจะต้องศึกษางานด้วยตนเอง เช่น งานการเงิน งานพัสดุ เนื่องจากทางโรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน ซึ่งเป็นหน้าที่รองจากหน้าที่หลัก คือ การสอนทำให้ครูทุกคนมีงานพิเศษเพิ่มขึ้น ครูบางคนมีความสามารถก็ทำหน้าที่หลายฝ่าย ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมมีผลสนองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 107 - 108) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและคณะครู – อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบเพื่อนร่วมงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น และพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับน้อยกว่าองค์ประกอบอื่น ส่วนครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าองค์ประกอบอื่น

2. ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบ รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ลูกจ้างประจำวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และงานที่ทำในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการ เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัด ชลบุรี พบว่า

1. พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามประสบการณ์และเพศ

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และเพศต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านนโยบายและการบริหาร และด้านวิธีการบังคับบัญชาโดยเมื่อวิเคราะห์ผลเดี่ยวพบว่า

2.1 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานครูชายที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงาน ครูชายและหญิงที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p < .05$)

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานครูชายที่มีประสบการณ์ ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานครูชาย หญิง ที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานครูชายที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.4 ด้านวิธีการบังคับบัญชา พนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) พนักงานครูชายที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานครูที่มีประสบการณ์มากทั้ง ชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

มงคล ชีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของประชากร ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันระดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

2. ครูชายและครูหญิงที่ทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูและครูที่ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูกับครูที่ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณี พงษ์สวัสดิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสตรีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 เป็นแบบพัฒนาจำนวนสูงสุด รองลงมาคือแบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้ทนทำ แบบนักบุญ และแบบผู้นำที่ตามลำดับ ส่วนแบบผู้เผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม และแบบผู้บุกงาน ไม่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เป็นแบบผู้นำในการบริหาร

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและระดับการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขต 12 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและระดับการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารสตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยกระตุ้น

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความความพึงพอใจใน 2 ด้านที่เหลือคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจโดยภาพรวม ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

ปิยะพร ศรีอัยทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความภักดีต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเลื่อมใสของงานที่ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก

สุรัชย์ เลสะวานิช (2543 : 151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย พบว่า โดยภาพรวม ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีความพึงพอใจในการทำงานพอสมควร เมื่อแยกพิจารณาในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยพบว่า ด้านความพึงพอใจในผลงาน ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย มีความพึงพอใจมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในโอกาสการได้รับประโยชน์เกื้อกูลมีความพึงพอใจมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจมาก ด้านความพึงพอใจในเกียรติภูมิ มีความพึงพอใจมาก ด้านความพึงพอใจในการมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง มีความพึงพอใจดีพอสมควร ด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจดีพอสมควร ด้านความพึงพอใจในอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ มีความพึงพอใจดีพอสมควร ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและ สวัสดิการ มีความพึงพอใจดีพอสมควร

คมคาย ชันชเกษ (2544 : 82-84) ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่องความพึงพอใจจากปัจจัย
 จูงใจและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต
 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับนับถือ และ ด้านความสำเร็จ
 ในการทำงานที่ ทำ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปกครอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน
 หน่วยงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต ในการปฏิบัติ
 งานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษา/กิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม สถานภาพ เพศ และประสบการณ์ในการ
 ทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นหัวหน้างานกับเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ
 จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวมและทั้ง 2 ปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานทำ ด้านการได้รับ
 การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความพึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ทุกด้าน ส่วนด้านความ
 มั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารและการปกครอง ด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่มีความ
 พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจจากปัจจัย
 จูงใจและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทั้ง 2 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ
 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวมและทั้ง 2 ปัจจัย
 ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานพ ตั้งเพชรศิริพงษ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองและความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก การพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับค่อนข้างมาก ด้านการสอนและประเมินผลระดับค่อนข้างมาก และด้านวิชาการระดับค่อนข้างมาก

2. ครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

วรรณิ โจรนพร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับดีมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

สมเกียรติ ศรีเมือง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 11 ด้านเรียงตามลำดับคือด้านความมั่นคง ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการเจริญเติบโต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์วิชาชีพและวุฒิการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์วิชาชีพต่างกันและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแทบทุกด้าน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารงานเท่านั้นที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แจกสัน (Jackson. 1974 : 7550-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธอินลินอยส์ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น-ค่าจูงของปลอดคภัยในการทำงาน เฮอร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และ ของประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายการวิจัยเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารกับปัจจัยกระตุ้น-ค่าจูง กับแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น-ค่าจูง ตามระดับงานของเขาผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง ซึ่งเป็นความยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้น มากกว่าปัจจัยค่าจูงอย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงานแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบิร์ก

คลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2567-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนรัฐเมสซาชูเซต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยชุมชนผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงานรองลงมาได้แก่ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานสูงกว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานเรื่องความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ อันได้แก่ งานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และเงินเดือนการเลื่อน ชั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่ทำงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 เป็นแนวทางหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY