

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

สารนิพนธ์
ของ
เอกลักษณ์ เทียนภู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
พฤษภาคม 2550

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

สารนิพนธ์
ของ
เอกลักษณ์ เทียนภู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

บทคัดย่อ
ของ
เอกลักษณ์ เทียนภู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
พฤษภาคม 2550

เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์สิฏฐากร ชุทธิภย์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ใน 5 ด้าน จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานการทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นตัวของตัวเองครูมีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัตริังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT PRARIYATRUNGSON
SCHOOL, PETCHABURI PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
EKALUK THIANPOO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Business Education
at Srinakharinwirot University
May 2007

Ekaluk Thianpoo. (2007). *Job Satisfaction of Teachers at Prariyat Rungson School, Petchaburi Province*. Master's Project, M. Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Mr. Sittakorn Choosup

The purpose of this study was two-fold. First, it aimed to investigate job satisfaction of teachers at Prariyat Rangsan School, Petchaburi province according to work security, autonomy, work environment, welfare, relationship with superior and relationship Co – worker, second to compare those of satisfaction by teachers according to gender, marriage status, age, income, work experience, and work characteristics. The subjects consisted of 136 teachers working at Prariyat Rangsan School, Petchaburi province in 2006 academic year. 5-rating scale questionnaire was administered. Data were analyzed and presented by frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results revealed as follows:

1. Job satisfaction of teachers at Prariyat Rangsan School, Petchaburi province was at a high level as a whole. When considered each aspects, it was found that that with autonomy was at a moderate level whereas that of the others was at a high level.
2. There was no significant difference among that of teachers with different gender, age and work experience as a whole and in each aspects.
3. There was no significant difference among that of teachers with different income. When considered each aspects, it was found that of teachers with lower 8,000 baht/income was significant at .01 level on relationship with superior higher than that of teachers with higher 8,000 baht/income whereas there was no significant difference in other aspects.
4. There was no significant difference among that of teachers with different work characteristics as a whole. When considered each aspects, it was found that of teachers who only taught was significant at .05 level on work security higher than that of administrator, administrator and teaching whereas there was no significant difference in other aspects.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
ยิ่งจากท่านอาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลืออัน
เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย และรองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการใน
การสอบสารนิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย รองศาสตราจารย์
ชูศรี วงศ์รัตนะ และอาจารย์ภัคกร สกลรักษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
คุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรีที่ให้ความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา
มารดา ญาติพี่น้อง คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี
มีคุณธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการประสบผลสำเร็จทางการศึกษา

เอกลักษณ์ เทียนแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนปรีดิตรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี	8
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคล	14
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	22
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
ความมุ่งหมายของการวิจัย	66
ความสำคัญของการวิจัย	66
ขอบเขตของการวิจัย.....	66
วิธีดำเนินการวิจัย	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
การอภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	96

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2544 – 2548.....	3
2 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2548.....	9
3 จำนวนและคำร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน.....	52
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	54
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน.....	55
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความเป็นตัวของตัวเอง.....	56
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานโดยรวมและรายข้อ.....	57
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมและรายข้อ.....	58
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานโดยรวมและรายข้อ.....	59
10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน...	60
11 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปรีดิรัฐธรรมิ์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน...	62
13 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปรีดิรัฐธรรมิ์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามรายได้โดยรวมและ รายด้าน.....	63
14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปรีดิรัฐธรรมิ์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	64
15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปรีดิรัฐธรรมิ์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน.....	65

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา “คน” อันเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของสังคมให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย การศึกษาซึ่งต้องเป็นพลวัต นั่นคือ ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศปกติและสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา (หน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา. 2542 : 1)

หน่วยงานหรือองค์กรจะดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไม่ มากน้อยเพียงใดย่อมต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารหลายประการ ที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) กล่าวกันว่าปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานหากขาดปัจจัยใดแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งถ้าพิจารณากันในด้านความสำคัญแล้ว คนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ คือ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ใช้จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด (สมาน ริงส์โยกฤษฎ์. 2531 : 3)

“คน” เป็นผู้ทำงานในทุกจุดภายในโครงสร้างขององค์กรโดยที่ “คน” มีความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ลักษณะนิสัย ทักษะคติ เป็นต้น รวมทั้งความต้องการของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไปด้วยตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs – Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างแพร่หลายมาก โดยทฤษฎีดังกล่าวตั้งสมมติฐานว่ามนุษย์เรามีความต้องการ 5 ขั้น เรียงตามลำดับขั้นคือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1983 : 507-532) ที่สนับสนุนความคิดของมาสโลว์ และได้ปรับปรุงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้น คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า

เดวิส; และนิวส์ตรอม (Davis ; & Newstrom. 1985 : 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการ

ขาดงาน การลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของธัญญา ผลอนันต์ (2537 : 74) ซึ่งกล่าวว่าความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานที่ทำและ องค์กรเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้น หากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการทำงานก็ได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดพนักงาน ไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหาอาชญากรรม เช่น ยาเสพติด ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการขององค์กรก็ไม่น่าพอใจ

การจัดการ “คน” หรือการบริหาร “คน” จึงเป็นสิ่งที่ทำได้ลำบากกว่าปัจจัยอื่นๆ ในการผลิตการดำเนินการที่จะทำให้ “คน” ที่มีความแตกต่างกันมาปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบร่วมกันจึงจำต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างปัจจัย เพื่อจูงใจพนักงานให้มีความพึงพอใจ มีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่ามาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคนที่มีตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก (วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์. 2542 : 38-40)

จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนการจัดการศึกษากันใหม่เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือครู ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด (สุนีย์ สินธุเดช. 2537 : 161) และวีรยุทธ วิเชียรโชติ กล่าวว่า ครูเป็นตัวจัดสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายการศึกษาของชาติบรรลุผลสำเร็จ ครูเป็นผู้ที่กำหนดชะตาชีวิตของแต่ละคน และเป็นผู้นำชะตาชีวิตของประเทศชาติไปด้วยพร้อมกัน นอกจากนั้นครูจะต้องเป็นผู้นำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน จะต้องเป็นผู้ที่จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนพัฒนาโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ประจำปีการศึกษา. 2545 - 2548 : 1)

จากการปฏิบัติงานของผู้วิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 ในตำแหน่งธุรการ/การเงิน ซึ่งมีหน้าที่บรรจุแต่งตั้งและถอดถอนครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เริ่มเห็นปัญหาการลาออกของครูในปีการศึกษา 2548 เป็นจำนวนมากและเกิดความเสียหายบุคลากรครูที่ลาออกซึ่งมีมากทั้งคุณวุฒิและประสบการณ์ ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี
ปีการศึกษา 2544 - 2548

ปีการศึกษา	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู : นักเรียน (คน)
2544	118	2,473	1 : 21
2545	132	2,897	1 : 22
2546	148	2,996	1 : 20
2547	153	2,826	1 : 18
2548	121	2,969	1 : 25

จากสถิติจะเห็นได้ว่า ปี พ.ศ.2548 จำนวนครูลดลงจากการลาออกถึง 32 คน หากคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จะเท่ากับ 20.91% และเมื่อตามไปดูครูที่ลาออกไปบางคนไปทำงานที่อื่นซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนเหมือนโรงเรียนปริยัติรังสรรค์บางคนไปทำงานบริษัทได้รับเงินเดือนต่ำกว่าที่เคยได้รับ บางคนไปทำงานต่างจังหวัด ซึ่งห่างไกลจากบ้านที่พัก บางคนว่างงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยมองว่าโรงเรียนกำลังเกิดปัญหาด้านบุคลากรภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องการที่จะรักษามูลค่าครูเก่าเอาไว้ เพื่อตอบสนองตัวชี้วัดความสำเร็จ (Indicators) ของโรงเรียนที่ว่า “บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน” (รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ประจำปีการศึกษา (2547 : 27) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานว่าเกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ เพื่อป้องกันแก้ไข และรักษามูลค่าครูให้ทำงานอยู่กับโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ด้านการบริหารจัดการงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของครูเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์เพชรบุรีต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549 รวมจำนวนทั้งสิ้น 136 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี 6 ด้านคือ

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 สถานภาพสมรส

2.1.2.1 โสด

2.1.2.2 สมรส/หย่าร้าง, ฆ่า

2.1.3 อายุ

2.1.3.1 อายุ 20 - 30 ปี

2.1.3.2 อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

2.1.4 รายได้

2.1.4.1 ต่ำกว่า 8,000 บาท

2.1.4.2 ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.5.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2.1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1.6.1 ผู้สอน

2.1.6.2 ผู้บริหาร, ผู้บริหารและสอน, ผู้สนับสนุน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ใน 5 ด้าน

2.2.1 ด้านความมั่นคงในงาน

2.2.2 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง

2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี พอใจ และพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำ การทดลองและการบรรจุเข้าทำงาน การครบอายุการทำงาน (เกษียณ) การพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น

1.2 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึง กฎระเบียบต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและความช่วยเหลือต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ครู

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง มิตรภาพและความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดีมิตรระหว่างครูด้วยกัน สามารถที่จะร่วมงานกันได้อย่างดี

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ทำหน้าที่ผู้บริหารผู้สอนและผู้สนับสนุนกิจการในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในฐานะครูผู้สอน

4. ผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูผู้สอน

5. ผู้บริหารและสอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูผู้สอน

6. ผู้สนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน แต่ไม่ได้สอน

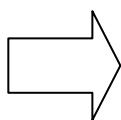
7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและ/หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร

1. เพศ
2. สถานภาพสมรส
3. อายุ
4. รายได้
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความมั่นคงในงาน
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง
3. ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. ครูโรงเรียนปรีดิรัฐสรรค์ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้ค้นคว้าตามลำดับต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
4. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

สภาพทั่วไปและความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ 57 ถนนราชดำเนิน ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ประเภทสามัญศึกษา มาตรา 15 (1) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2492 โดยเปิดสอนครั้งแรกระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 7 มีพระครูปริยัติยา นุโยค เป็นผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการ มีนายบุญจง ทพเรณู เป็นครูใหญ่คนแรก ใช้อาคารไม้ 2 ชั้น 1 หลัง ศาลาการเปรียญ 1 หลัง อาคารชั่วคราว 3 หลัง เป็นอาคารเรียน มีครู 6 คน นักเรียน 74 คน

ปัจจุบัน จัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีพระครูวชิรปัญญานุโยค เจ้าอาวาสวัดกุฎีดาว เป็นผู้รับใบอนุญาต นายสุพล อนามัย เป็น ผู้จัดการและครูใหญ่ ในปีการศึกษา 2549 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,133 คน (ชาย 1,563 คน หญิง 1,570 คน) แยกเป็นระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 799 คน (ชาย 410 คน หญิง 389 คน) ระดับประถมศึกษา จำนวน 1,798 คน (ชาย 878 คน หญิง 920 คน) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 536 คน (ชาย 275 คน หญิง 261 คน) จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 136 คน ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่ง	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
ผู้สอน	11	80	91
ผู้บริหาร	3	2	5
ผู้บริหารและสอน	10	17	27
ผู้สนับสนุน	5	8	13
รวม	29	107	136

ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุนมีอายุเฉลี่ย 33 ปี ประสบการณ์ในการทำการสอนเฉลี่ย 6 ปี อัตราส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 23 และ โรงเรียนต้องจ่ายเงินเดือนให้กับครูจำนวน 136 คน เป็นเงิน 1,157,104 บาท เฉลี่ย 8,508 บาท : คน : เดือน

ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จะได้รับเงินเดือนหรือค่าสอนครั้งแรกไม่ต่ำกว่าอัตราวุฒิที่ทางราชการกำหนด ซึ่งปัจจุบันคือ 7,260 บาท/เดือน จะต้องปรับเงินเดือนหรือค่าสอนให้ครูทุกครั้งในกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งให้มีการปรับเงินเดือนหรือค่าสอนตามวุฒิ หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญาจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน

หลังจากครูได้รับการบรรจุ จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542

สวัสดิการครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงบุคคลในครอบครัว คือ คู่สมรสตามกฎหมาย บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในอำนาจปกครองของครู บิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย และมารดาผู้ให้กำเนิด

- สวัสดิการค่าการศึกษาบุตรและค่าช่วยเหลือบุตร
- เงินทุนเลี้ยงชีพ

สวัสดิการของครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ที่โรงเรียนให้เพิ่มเติมจากกระทรวงศึกษาธิการ

- เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ 3% ของเงินเดือนของครูทุกคนทุกเดือน
- ของขวัญวันเกิดของครูทุกคนทุกปี
- ชุดพลละ และชุดเครื่องแบบของโรงเรียน 1 ชุด/ปี
- เยี่ยมและมอบของให้กรณีเจ็บป่วย
- พาไปเที่ยว/ทัศนศึกษาเป็นคณะทุกปีอย่างน้อย 1 ครั้ง

ด้านอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ใช้อาคารเรียน จำนวน 4 หลัง เป็นอาคารเรียนสำหรับนักเรียน

อาคาร 1 (อาคารพัชรคุณการ) ชั้นเดียว จำนวน 9 ห้องเรียน ใช้เป็นห้องเรียนอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 7 ห้อง ห้องเรียนอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 2 ห้อง

อาคาร 2 (อาคารพระศรีพัชรการย์ ส.ช. 1) เป็นอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น จำนวน 23 ห้องเรียน **ชั้นที่ 1** เป็นห้องสำนักงาน 1 ห้อง ใช้เป็นที่ทำการผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการครูใหญ่ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ห้องประชุมย่อย 1 ห้อง ห้องเรียนอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 5 ห้อง ห้องพยาบาล 1 ห้อง ห้องสหกรณ์โรงเรียน 1 ห้อง **ชั้นที่ 2** เป็นห้องสมุด 1 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 ห้อง **ชั้นที่ 3** เป็นห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 7 ห้อง ห้องปฏิบัติการทางภาษา 1 ห้อง

อาคาร 3 (อาคารพระครูวรชัยบุญญาโยค ส.ช. 2) เป็นอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น จำนวน 24 ห้องเรียน **ชั้นที่ 1** เป็นห้องเรียนอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 6 ห้อง **ชั้นที่ 2** เป็นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 ห้อง ห้องวิทยาศาสตร์ 1 ห้อง **ชั้นที่ 3** ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 5 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้อง **ชั้นที่ 4** เป็นห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 5 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้อง

อาคาร 4 (อาคารศรีวิเทศานุสรณ์) เป็นอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น จำนวน 19 ห้องเรียน **ชั้นที่ 1** เป็นห้องเรียนอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 1 ห้อง ห้องพิพิธภัณฑสถาน จำนวน 1 ห้อง **ชั้นที่ 2** เป็นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 ห้อง ห้องสื่อการเรียนการสอน จำนวน 1 ห้อง ห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 1 ห้อง **ชั้นที่ 3** เป็นห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้อง ชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 5 ห้อง **ชั้นที่ 4** เป็นห้องเรียนชั้นมัธยม จำนวน 6 ห้อง

สนามกีฬาโรงเรียน 1 แห่ง อาคารประกอบอาหาร 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง ศาลาการเปรียญ 1 หลัง ชั้นบนใช้เป็นห้องประชุมและชั้นล่างใช้เป็นห้องศิลปะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า ความพึงพอใจไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Satisfaction" ซึ่งมีความหมายโดยทั่วไปว่า "ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด" (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2539 : 19) และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลาย ซึ่งพอจะประมวลได้ ดังนี้

สุวัณณา ไบเจริญ (2540:27) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจ คือความรู้สึกที่ดี หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ เมื่อบุคคลอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อกระทำ ในสิ่งนั้น ๆ

ศรัทธา วุฒิพงศ์ (2542:12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ชอบ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และจะแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการพอใจสิ่งใดแล้ว อยากเข้าร่วมทั้งกายและจิตใจ

ธัญวัฒน์ กฤษณรัตน์ (2542:10) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะการประเมินค่าว่าเป็นไปในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือไม่มีทิศทาง

จุมพล สัตยาภรณ์ (2542:9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก ของทัศนคติ ซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปก็ได้ แต่เป็นเพียงปฏิกิริยา ด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้า โดยบ่งบอกทิศทางว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้านั้น

ทรงศักดิ์ เตชะชาญ (2542:12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกชอบ รักและ สุขใจ หรือทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

ยุคลธร เชตุพงษ์ (2544:24) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะ จิตที่ปรารถนาจาก ความเครียด เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการที่ ได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความ ต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทำให้เกิด ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จ ตามมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

วิสิฐ โสภณอุดมสิน (2545:11) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกที่ดี ที่ประทับใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กร ผู้บริหาร สภาพแวดล้อมต่าง ๆ

วิสิฐ โสภณอุดมสิน (2545 : 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกที่ดี ที่ประทับใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าและบริการ ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมทางการตลาด

คอร์มิก (สุวัณณา ไบเจริญ. 2540 : 26 ; อ้างอิงจาก Cormick. 1947 : 298) ได้ให้ ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพความต้องการต่างที่ได้รับการ ตอบสนอง

นิวส์คูเมอร์ (สุวัณณา ไบเจริญ. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Newcumer. 1955 : unpagged) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ

มอร์ส (สุวัณณา ไบเจริญ. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Morst. 1958 : 27) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตใจที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มี ความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะ

น้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

วอลแมน (สัวัฒนา ไบเจริญ. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Wolman. 1973 : 384) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

วรูม (นวลฉวี รตางศุ 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Vroom 1953 : 328 Wrok ; & Motivation) กล่าวว่า ทศณะและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

นิวส์ คูเมอร์ (ยุคลธร เขตุงษ์ 2544: 13; อ้างอิงจาก Newcumer 1995 : unpagged) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ

ดูบริน (Dubrin. 1992 : 228-230) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ดังนี้ ความพึงพอใจถูกพิจารณาว่าเป็นความคาดหวังต่ำสุด ถ้าความโดดเด่นกว่าความคาดหวังขั้นต่ำ นั้นเรียกว่า ความยินดี (Delight) ซึ่งสามารถแบ่งระดับความพึงพอใจของลูกค้าออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน (Basic Needs Satisfied) ลูกค้าได้รับการดูแลและปฏิบัติขั้นพื้นฐาน (common Treatment)

ระดับที่ 2 ความพึงพอใจที่ได้รับการความคาดหวัง (Expectation Satisfied) ลูกค้าได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างเป็นมิตร (Friendly Services)

ระดับที่ 3 ความพึงพอใจพิเศษ (Extra Satisfaction) ลูกค้าได้รับการปฏิบัติและดูแลเป็นอย่างดี อย่างซาบซึ้ง (True Appreciation)

ระดับที่ 4 ความปิติยินดี (Customer Delight) ลูกค้าได้รับการดูแลและปฏิบัติเป็นอย่างดี เหนือความคาดหวัง (World Class Experience)

จากความหมายความพึงพอใจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ประทับใจ ที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยเมื่อพอใจสิ่งใดแล้วก็จะแสดงออกทางพฤติกรรม โดยเข้าร่วมกับกิจกรรมอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะกระทำกิจกรรมนั้น

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าหรือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น เป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยนานัปการ เฉพาะอย่างยิ่งบุคคลย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จของงานเสมอ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า (Job Satisfaction) มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลายประการ ดังนี้

วุฒิชัย จ่านอง (2525 : 2) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดจากแรงจูงใจ และ/หรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 34) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมากบรรยากาศในสภาพที่ทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น นอกจากนี้เขายังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ถือปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน

พิน คงพล (2529 : 21) ได้สรุปว่า ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติความพึงพอใจเกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

อรุณ รักธรรม (2532:205) ได้เน้นความสำคัญในเรื่องการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอวิธีการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ 7 ประการคือ

1.1 ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพึงพอใจ มีความรักและกระตือรือร้นในการทำงาน

1.2 ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ

1.3 ดูแลเอาใจใส่และความสนิทนสนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

1.5 สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม

1.6 ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน

1.7 ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ปรีชา อินทกะนก (2540 : 12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ทำ ว่างานนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 33) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขาถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดีต่อการองค์กร

เฮอริซเบิร์ก ; และบาร์บาตา (Herzberg ; & Barbaba.1959:79) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดพลังใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรงจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factors) ถ้าหน่วยงานใดมีเครื่องจูงใจในการทำงานมาก ๆ บุคลากรในหน่วยงานก็ย่อมจะปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ ทำงาน รักงาน และปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสภาพการทำงานในหน่วยงานไม่ดีอาจก่อให้เกิดการขาดความพึงพอใจในการทำงานได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพอใจกับงานที่ได้รับ

กู๊ด (Good. 1793 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพลักษณะหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมมาจากความสนใจ และทัศนคติของคณผู้นั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

จากความหมายความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจมากก็จะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration หรือ Human Resource Management ซึ่งใช้ได้ทั้งที่เกี่ยวกับการบริหารงานในวงการและธุรกิจเอกชน หากต้องการให้ หมายถึง การบริหารงานบุคคลเฉพาะของทางราชการแล้วก็จะใช้คำว่า Public Personnel Administration สำหรับคำในภาษาไทยจะมีอยู่หลายคำด้วยกัน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ หรือการบริหารงานบุคลากร เป็นต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้ตามทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

เสนาะ ตีเียว (2535 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือการจัดระเบียบให้บุคลากรได้ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ ความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคลากรให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

สมนึก นนธิจันทร์ (2536 : 532) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับบุคลากร ตั้งแต่การจัดหาคนเข้าทำงานหรือการสรรหาบุคลากร รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้รักษาวิทย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จนกระทั่งให้บุคลากรออกจากการทำงาน

ธวัช สันติวงศ์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคลากร คือ การกิจขอผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 5) กล่าวถึงการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ ข้าราชการให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพูล (2540 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกรดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 1) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคลากร ที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Lift, QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

นิโกร (Nigro. 1985 : 86) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผนโครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

บีช (Beach. 1965 : 54) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การวางแผน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ฟิลิปโป (Filippo. 1971 : 4 - 7) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรขององค์การเพื่อบรรลุถึง จุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

อาร์มสตรอง ; และลอเรนเซน (Armstrong ; & Lorentzen. 1982 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือวิธีการจัดหาบุคลากร การวางตัวบุคลากร และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ตามประสงค์การบริหารงาน พร้อมกับพัฒนารูปแบบและบรรยากาศขององค์การเป็น การพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทุกคน ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหาการชำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากการทำงานในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินการกิจกรรมในองค์การ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตลอดจนเข้าสู่สังคมในองค์การและนอกองค์การอย่างมีความสุข และเพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของทุกองค์กร เพราะคนเป็นปัจจัยหนึ่งของทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้นในการบริหารงานบุคลากรจึงเป็นที่ยอมรับกันว่า คนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีและให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ในหลายแนวคิด ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาทรัพยากรทั้งปวงที่มีอยู่ในโลกกล่าวได้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้

กิตติมา ปรีดีดิถ (2532 : 83) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าองค์การหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ สมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หาก ผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่ว่าปัญหาขาดคนทำงานบุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพมีการนัดหยุดงานต่าง ๆ เป็นต้น ล้วนเป็นปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรที่ขาด ประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคลากรที่ดี จะช่วยแก้และลดปัญหาดังกล่าวได้ หากผู้บริหารได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคลากรที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2532 : 2) ได้กล่าวไว้ว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากมากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคลากรยุ่งยากมากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่า ไม่มีสิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 66) กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรว่าเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคลากรเท่าที่มีอยู่นั้น เป็นกำลังสำคัญในการบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ว่าสภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบ ทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2541 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุวัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถต้อง

จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและวิทยาการที่ทันสมัยเพียงใดถ้าองค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้องค์การขาด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนในการผลักดันให้องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์การต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้อย่างสั้นและรัดกุมว่า พิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่า การบริหารบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารคนมีความสำคัญกว่าทรัพยากรต่าง ๆ ของการบริหารถ้าขาดคนที่มีประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานก็จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้

เฟรช (French. 1978 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากรไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็น “ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด” ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่
3. การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ ดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง
4. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
5. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้ผูมีความรู้ความสามารถ อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

6. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ลดการลาออกจากงานหรือขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

7. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

8. ช่วยทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิดความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง การขัดคำสั่งโต้แย้ง และหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเหมาะสม เข้ามาปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขัน และการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

กระบวนการบริหารบุคลากร

ในกระบวนการบริหารการใช้คนให้ถูกเป็นปัญหาสำคัญที่สุด งานใดที่เราได้คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น ย่อมก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างแน่นอนการเลือกอะไรในโลกนี้ไม่มีอะไรยากเท่ากับการเลือกคน ดังนั้นในกระบวนการบริหารบุคลากรการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรให้มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

แคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 20) ได้เสนอกระบวนการบริหารบุคคลไว้เป็นขั้นๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ซึ่งเกี่ยวกับงานหลักในเรื่องการคาดคะเนกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์กร การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงกำลังคนในปัจจุบัน การทำโปรแกรมสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน และการวางแผนควบคุมกำลังพล

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment of Personnel) ซึ่งได้แก่ การแสวงหาแหล่งกำลังคน การวางแผนการสรรหา และการจัดระบบการสรรหา

3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) ได้แก่ การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผลผู้สมัคร และการจัดกระบวนการคัดเลือกต่างๆ

4. การจูงใจเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel) ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับชุมชนของบุคลากรใหม่ การปรับตัวเข้ากับระบบงาน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่งและการปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน

5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร (Appraisal of Personnel) ได้แก่ การประเมินค่าการปฏิบัติงานต่างๆ การจัดการประสานงาน การพิจารณาผลต่างๆ จากการประเมินค่า

6. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) ได้แก่ การใช้แผนพัฒนา การพัฒนาการประสานงาน การประเมินผลของการปฏิบัติงาน

7. ผลตอบแทนให้กับบุคลากร (Compensation of Personnel) ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง รายได้ที่ไม่ใช่เงินเดือน เงินปันผล

8. สวัสดิการ (Security) การให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและบริการต่างๆ การจ้าง การป้องกันขู่เข็ญ และการเป็นอิสระทางวิชาการ

9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร (Continuity of Personnel Service) ได้แก่ การให้การศึกษาเพิ่มเติม การให้บริการชดเชย การให้ความรู้และบริการด้านสุขภาพ และความปลอดภัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 4) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลเข้ามาทำปฏิบัติงานในองค์กร การอำนวยการเกี่ยวกับบุคคลระหว่างที่ปฏิบัติงานในองค์กร จนกระทั่งพ้นจากงาน อาจจำแนกกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางแผนโครงการ
4. การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
5. การจัดชั้น ตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงาน และการสอบไล่
8. การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติหน้าที่ราชการ
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการทำงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล นั้นคือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรอย่างดีแล้ว ได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจที่ทุ่มเท และรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุผล ดังกล่าวนี้นี้ การบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการเป็นอันมาก ซึ่งอาจลำดับขั้นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายและการวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. กำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้ามาทำงาน
8. การเลือกสรรและทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาตัวบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การศึกษาระบบบำเหน็จบำนาญ
21. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

ภิญโญ สาร (2516 : 245) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ขอบข่ายของการบริหารบุคคลว่ามี 4 ลักษณะ คือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร
2. การบำรุงรักษา
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงาน

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2530 : 7) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารบุคคลว่าประกอบด้วย ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน

1. กระบวนการสรรหาบุคลากร
2. กระบวนการใช้บุคลากร
3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
4. กระบวนการธำรงรักษาบุคลากร

จากความคิดของนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารบุคลากร เป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันตั้งแต่ขั้นการวางแผนกำหนดความต้องการบุคลากร การรับบุคลากรเข้าในหน่วยงาน จนกระทั่งบุคลากรนั้นพ้นจากงานไป สำหรับหน่วยงานใดจะปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนใด แล้วแต่ภารกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลที่จะกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527:85) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์กรดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็วและเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์หน่วยงานเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด
6. สุขภาพทางกายและจิตใจทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ครูจะทำหน้าที่ของตนดีมากน้อยเพียงไรย่อมขึ้นกับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล จากคำกล่าวของ ไจเซลลี บราวน์ (Ghiselli ; & Brown. 1995 : 430) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. อาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจ
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบาย
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี และอยู่ระหว่าง 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานไม่น้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น
4. รายได้ อันได้แก่รายได้ประจำ และรายได้พิเศษที่เป็นธรรมชาติ จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากกว่า

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ล็อก (Locks. 1976:1302) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจมี 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1. ให้งาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชย เป็นผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนการให้สวัสดิการรักษายาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่องเวลาพักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (co – workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน ของเพื่อนร่วมงาน

9. สถานที่ทำงานและการบริหารงาน (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

บาร์นาร์ด (Banard. 1972:142 – 149) ได้กล่าวว่า สิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมี 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (materail inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterail opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะบุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ที่สนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น

5. ความดึงดูดใจจากความผูกพัน (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง โอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่คณะผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

ฮาร์เรลล์ (Harrelee. 1964 : 260-262) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อม ยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย

1. เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
2. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะ จำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย อาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาทางสถานะการเงินที่บีบคั้นเข้าอยู่ก็เป็นได้
3. อายุ ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
4. ระยะเวลาในการทำงาน ระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงและลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าถึงปีที่แปดจากนั้นจะเริ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น
5. ความเฉลียวฉลาด หากให้คนมีความฉลาดมากๆ ทำงานที่ง่ายๆ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้
6. ระดับการศึกษา ยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ถึงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กิเซลลิ (Ghiselli. 1955 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์กรไว้ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็เป็นที่น่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่างๆ จะต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานนั้นๆ
3. อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) มีความเห็นว่า ความต้องการในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ในการทำงานผู้ทำงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. ได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงานรวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุมการปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาอยากยกย่องนับถือ

ชรูเดน ; และเชอร์แมน (Chruden ; & Sherman. 1985:296 – 299) กล่าวถึงวิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้พึงพอใจ (satisfy human needs) ได้นั้น โดยปกติใช้วิธีส่งเสริมทางบวก (positives incentives) ไม่ใช่ทางลบ (negative incentives) เช่น ความกลัว และการลงโทษ การส่งเสริมทางบวกเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์นั้น ได้แก่

1. เงิน (money) หมายความว่ารวมทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง (salary and wage) และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่คิดเป็นเงินได้
2. ความมั่นคง (security) หมายถึง การปกป้องที่จะไม่ต้องถูกออกจากงานจากการมีเงินเลี้ยงชีพได้โดยไร้ความเป็นธรรม เวลาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยควรได้

คำจ้างตอบแทนตามสมควร การพิจารณาชี้ขาดกรณีพิพาทกับนายจ้าง ต้องได้รับการประกันความยุติธรรมโดยหลักกฎหมาย เป็นต้น

3. การชมเชยและการยอมรับนับถือ (praise and recognition) เมื่อทำความสมควรจะได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ให้ได้การเลื่อนตำแหน่งและได้เงินมากขึ้น

4. ให้โอกาสแข่งขัน (competition) เช่น แข่งขันกับตัวเอง เพื่อทำลายสถิติตัวเองแข่งกับผู้อื่น เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

5. ความรู้ของผลงาน (Knowledge of results) หมายถึง บุคคลต้องได้มีโอกาสรู้ผลงานที่ตนทำ เมื่อมีข้อผิดพลาดจะได้มีโอกาสแก้ไข

6. การได้เข้าร่วมมีส่วนร่วมด้วย (participation) เช่น การให้ความคิดเห็น การประชุม การพบปะหารือ การเข้าร่วมเป็นกรรมการ ร่วมการตัดสินใจ เป็นต้น เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเป็นอิสระของมนุษย์และส่งเสริมความสามัคคี

เมอร์เรย์ (Murray) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสองประเภท คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางใจ (Psychological needs) ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับสิ่งของ ความทะเยอทะยาน ความมีอำนาจ การต่อต้านและการยอมแพ้ ทำร้ายตนเอง และผู้อื่น เกี่ยวกับความรักและการหาความรู้ (Erenest R.H : Igard. 1968:126)

ส่วนแลงเยอร์ (Langer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสามประเภท คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs)

2. ความต้องการทางสังคม (social needs)

3. ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง (egoistic needs) (Moson Haire. 1970:38)

แกนนอน (Gannon. 1982:335 ; อ้างอิงจาก อภินันท์ เลียบไย. 2540:72) กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่า มีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความผูกพัน

แฮทฟีลด์ ; และฮิวส์แมน (Kidrakarm. 1989 : 7 ; citing Hatfield ; & Huseman. 1987) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น/น่าเบื่อ

2. ความสนุกสนาน/ความไม่สนุกสนาน

3. สภาพโล่ง/สภาพสลับๆ

4. ทำทนาย/ไม่ทำทนาย

5. มีความพึงพอใจ/ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทางด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล

2. มาก/น้อย

3. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม

4. เป็นทางบวก/ทางลบ

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางด้านการให้ความดีความชอบ

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม

2. เชื่อได้/เชื่อไม่ได้

3. เป็นเชิงบวก/เชิงลบ

4. เป็นเหตุเป็นผล/ไม่เป็นเหตุเป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้ให้/ผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้/อยู่ห่าง

2. ยุติธรรม จริงใจ/ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ

3. เป็นมิตร/ค่อนข้างไม่เป็นมิตร

4. เหมาะสมทางคุณสมบัติ/ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย/ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

2. จงรักภักดีต่อโรงเรียน/ไม่จงรักภักดีต่อโรงเรียนและเพื่อนๆ

3. สนุกสนานร่าเริง/ไม่ค่อยสนุกสนานร่าเริง

4. ดูน่าสนใจเอาจริงเอาจัง/ดูเหินห่าง

องค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

องค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 279-293) กล่าวว่าถ้างานที่ทำตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องาน ทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เกี่ยวกับเนื้อหาของงานโดยตรงมี 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่มีผลทำให้เกิด ทัศนคติในการทำงานทางด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สภาพภาพทางสังคม การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน สภาพแวดล้อมการทำงานดีและเหมาะสม

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280-289) กล่าวถึง องค์ประกอบในด้านสภาพที่ทำงานว่า ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 289) ให้ความเห็นว่า ถ้าสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานสามารถที่จะอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานมากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 191-192) ดังนี้

1. การจัดอุปกรณ์ต่างๆ อย่างพร้อมเพรียงในการทำงาน
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน
3. การจัดเกี่ยวกับสถานที่ที่จะปฏิบัติงาน
4. อุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
5. แสงสว่างในการทำงานที่เหมาะสม
6. ที่ทำงานปราศจากเสียงรบกวน
7. มีสุขภัณฑ์ในสถานที่ทำงานไว้บริการเพียงพอและเหมาะสม

เฟซิญ กิจระการ (2532 : 1 ; อ้างอิงจาก Lawier. 1982) กล่าวว่า การมองบุคคลในเรื่องของรายได้หรือแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ หลายอย่างรวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรายได้

องค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงาน อันได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินสวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-149) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รูธ ; และเชอร์แมน (Thruden ; & Sherman. n.d.) สรุปว่า สิ่งจูงใจในทางบวกที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความปลอดภัย การมีส่วนร่วมการชมเชยและการยอมรับนับถือ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 142)

คูเปอร์ (Cooper. 1958:31-33) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน ; และแมคคอร์มิก (Tiffin; & McCormick. 1968 : 339) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ซึ่งจะทำใหบุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) กล่าวว่า การยกย่องสรรเสริญหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบเมื่องานสำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูงและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน ; และสวัจ สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผลตอบแทนภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับเมื่อทำงานได้สำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เผชิญ กิจกรรมการ (2532 : 2) กล่าวว่า ในประเทศไทยผู้บริหารมักใช้นโยบายจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 2 ประการ คือ การเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น และการปรับปรุงสภาพการทำงานของสถาบัน

องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือแนะนำการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดี และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 403-406) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเข้าใจกัน มีความนุ่มนวลในการว่ากล่าวตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงาน จึงจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1966 : 33-48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยทั้งเป็นทฤษฎี x ทฤษฎี y ดังนั้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง จูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี y จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เข้าใจและให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ทรูเดน ; และเชอร์แมน (สมยศ นาวิการ. 2522 : 144 ; อ้างอิงจาก Thruden ; & Sherman) กล่าวว่า สิ่งจูงใจในทางบวก คือ การยอมรับระหว่างผู้ร่วมงาน

ทิฟฟิน ; และแมคคอร์มิก (Tiffin; & McCormick. 1968 : 339) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่จะเป็นความดึงดูดใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจของการได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประสาน หอมพูล ; และทิพวรรณ หอมพูล (2537 : 62-63) กล่าวว่า รางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนอกจากรางวัลภายนอกอันประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน สถานภาพของงาน การจัดองค์การ แล้วรางวัลภายในเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ จากกลุ่มผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงาน ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับฉะนั้น แนวความคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างสิ่งจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้สึกรู้สึกความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน (อรุณ รักธรรม. 2517 : 270)

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น หมายความว่าความต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าวิธีการจูงใจบุคลากรมีรูปแบบอย่างไรเพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากจะทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละ เพื่องานและหน่วยงานอย่างจริงจัง ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 394) ได้กล่าวถึงการจูงใจในการทำงานไว้ว่า “ผู้บริหารจำต้องทำการ จูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในการที่จะทำให้ได้ผลที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในด้านต่างๆ จากการมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของคณงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาในสาขาต่างๆ ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งเป็นทฤษฎีไว้มากมาย ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญๆ บางทฤษฎี ดังต่อไปนี้

แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลงานตามที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องมีอำนาจและครอบงำผู้อื่นได้

ไมเออร์ (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้น จะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานนั้น จะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ การสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีกความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการบางอย่างอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้” ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

3. ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะ เด่นหรือมีชื่อเสียง ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดเป็นความต้องการระดับสูง ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเป็นความต้องการที่ยากแก่การแสวงหามาได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เรียกว่า The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานเกิดขึ้นมีอยู่ 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.6 นโยบายและการบริหาร
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 สภาพภาพการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ทฤษฎี x ทฤษฎี y แมกเกรเกอร์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 123-124 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 33-48) ได้ตั้งคติฐานเกี่ยวกับแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี x ทฤษฎี y แมกเกรเกอร์ ไว้ดังนี้

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและมีบทลงโทษไว้ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

4. สภาพของบุคคลต่างๆ ไป เรียนรู้สิ่งต่างๆ ภายใต้สภาวะการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้นจะพยายามควบคุมการทำงานของใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่นๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการที่มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงิน

ทฤษฎี y มีคติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการ

1. คนมักจะทุ่มเทกายและแรงใจให้กับคนงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานลักษณะของการควบคุม

2. การควบคุมจากคนอื่นและการบังคับขมขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายใต้สภาวะที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ใหม่เพียงแต่เพื่อจะยอมรับความผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ มีการกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายใต้สภาวะของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ ยังไม่ถูกใช้เต็มที่

ทฤษฎี y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากความเป็นจริง การดำเนินการในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

นอกจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทั้ง 2 ที่กล่าวมาแล้ว นักจิตวิทยายังได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ตนกระทำเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจ และมุ่งบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ความสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่ในตัวแรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากภายในของบุคคลนั้นเอง ไม่ใช่กระทำเพราะถูกบังคับหรือเพราะหวังผลประโยชน์อย่างอื่น นอกเหนือจากการกระทำกิจกรรมนั้น

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมโดยการหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือจากกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นอย่างแท้จริง มีความผูกพัน ด้านจิตใจกับกิจกรรมนั้นน้อย เป็นการกระทำเพื่อสิ่งจูงใจอย่างอื่น

อย่างไรก็ตาม การทำกิจกรรมต่างๆ นั้น เราไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าการกระทำนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในหรือภายนอก เพราะการกระทำบางอย่างนั้น เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงจูงใจทั้ง 2 ประการ (ปฐม นิคมานนท์. 2521 : 53)

ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนี้เป็นพื้นฐานของแนวคิดที่นำไปสู่การตั้งทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ชเบอร์ก

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สมยศ นาวิการ. 2523 : 107)

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีทั้งสองนี้ จะแสดงถึงทัศนะของผู้บริหาร ที่จะพยายามขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการสนองตอบความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ โดยสมมติฐานตามทฤษฎี x จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน เป็นต้น

วอลเตอร์ แลงเยอร์ (Walter Langer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น
2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ (Affiliation) ความต้องการมีบทบาทในสังคม ต้องการความรักและการยอมรับ
3. ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Needs) เป็นความต้องการที่ถือเอาตนเองเป็นสำคัญ เช่น ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการความสนใจ ต้องการการยอมรับ การยกย่อง เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมนึก มีแสง (2530 : 109-110) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 532 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ครูอาจารย์เพศชายและครูอาจารย์เพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี และครูอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แว่นซึ้ง มะรอชี (2531 : 125-126) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 503 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ครูเพศชายและครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนครูเพศหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ครูที่นับถือศาสนาพุทธ ครูที่นับถือศาสนาอิสลาม ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยรวมมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาติ สุดสาคร (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในด้านปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ

นฤมล มีชัย (2535) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 351 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับคือ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า และครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศระหว่าง เพศชายกับเพศหญิง สถานภาพระหว่างโสดกับสมรส ตำแหน่งระหว่างต่ำกว่าอาจารย์ 2 กับตั้งแต่อาจารย์ 2 ขึ้นไป และประสบการณ์ระหว่างต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจำแนกตามวุฒิระหว่างต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฤดี วงศ์สังข์ (2536) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 280 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทั่วไปมีความพึงพอใจในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลางในปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

ทัตพร ราษฎร์นิยม (2538) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา ผลการศึกษาวีจยพบว่า ครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดเมืองพัทยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูเพศ หญิงและเพศชายและครูมีประสบการณ์ 1 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ยงยุทธ สิมพา (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบคือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจของ ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกันพบว่า ครูมีความพึงพอใจใน ภาพรวมและ 2 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนเงินเดือนไม่แตกต่างกัน แต่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีก 4 องค์ประกอบ ที่เหลือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด ใหญ่มีความพึงพอใจในองค์ประกอบงานที่ทำในปัจจุบันและที่ทำงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาด เล็ก และครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจใน องค์ประกอบรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชามากกว่าครูโรงเรียน ขนาดใหญ่

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการศึกษา ค้นคว้า พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจใน 2 ด้าน ที่เหลือคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มี ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและ เป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่ แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและในรายด้าน 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจโดยภาพรวมด้าน งานที่ทำปัจจุบันและด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการครูใน โรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และข้าราชการครูในโรงเรียนใหญ่มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

บุญล้วน ผลประสาท (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา ค้นคว้า พบว่าข้าราชการครูโดยส่วนร่วม ครู – อาจารย์ ข้าราชการครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ ข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รัตนา แสงแก่นเพชร (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับปานกลาง

สาโรช ไสยสมบัติ (2543 : 99-101) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูอาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและสถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติการปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสถานภาพในการทำงาน ครู อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ศักดา พันชมพู่ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในระดับมาก 6 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านสภาพการทำงาน
3. ด้านมาตรฐานของงาน
4. ด้านประสิทธิผลของการบริหาร

5. ด้านเทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน

6. ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ

ส่วนที่เหลือเป็นความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร

2. ด้านความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

5. ด้านประสิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับและเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน

วันเพ็ญ แซ่มสุชี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายหลังการปรับเปลี่ยนจำนวนพนักงาน พบว่า พนักงานบริหาร และพนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ภายหลังการปรับเปลี่ยนจำนวนพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

สุระ หีบโอสถ (2540 : 40 – 41) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน เป็นความรู้สึกรวมถึง ความก้าวหน้าที่จะเห็นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภายในหน่วยงานแล้วยังรวมถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

นเรศ ภูโตสูง (2541 : 130) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาพลโยธิน กรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการทำหน้าที่ในตำแหน่งมีความพึงพอใจในระดับมาก

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุและจิตใจ ด้านบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งมีผลทำให้เขามีความกระตือรือร้นทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการความไม่พึงพอใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีระบบบริหารงานรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และจงใจให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ มีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้บรรลุสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อสนองเจตนารมณ์ ของการจัดการศึกษา ในปัจจุบันนี้และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นมากที่สุด น่าจะเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย

งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮิร์ซเบิร์ก; และคนอื่นๆ (Herzberg; others. 1959:60-63) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบินและวิศวกร จำนวน 20 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 11 ประการ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและชีวิตส่วนตัว

วอล์คเกอร์; และเกสต์ (Walkor; & Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) อยู่มากที่สุด เขาสรุปรูปการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกับโอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็ต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน สวัสดิการ
2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้น ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ก็ไม่ได้ทำให้งานดีเด่นได้
3. ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่นๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจ

เดวิส (Davis. 1967 : 27-29) ได้ศึกษาความต้องการของพนักงานในหน่วยงานแห่งหนึ่ง จำนวน 500 คน พบว่า พนักงานเหล่านี้ ให้ความสำคัญต่อการมีหัวหน้าที่ดี เป็นอันดับแรก โดยให้เหตุผลว่า ตลอดเวลาของการทำงานของเขาได้มีการสัมพันธ์กับหัวหน้ามาก ส่วนค่าจ้าง แรงงานนั้น พนักงานให้ความสำคัญในอันดับที่แปด

วิกสตรอม (Vickstrom. 1971 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยซัสคาทูน (Saskatoon) โดยใช้วิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด สี่อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดสี่

อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลงาน ที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วาเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงานความมั่นคงในงานนโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า

ฮัทชีสัน (Hutchison. 1973 : 4289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็น ผู้บังคับบัญชา
3. บุคลากรในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์การ คนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่เป็นสมาชิกขององค์การ
5. ลักษณะของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
7. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน
8. บุคลากรในโรงเรียน โดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จอห์นสตัน; และบาร์วิน (Jonhnston; & Barvin. 1973 : 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่า ไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นทำให้เกิดความ พึงพอใจ

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7560-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทฮอลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้นและทฤษฎีคำจูงของเฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง

เรธเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112-A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการเกิด ทศนคติในการทำงาน

2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ทำให้มีทัศนคติต่อสถาบัน

3. ค่าจ้างตอบแทน มีส่วนอย่างอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน

4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่

5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการที่ดี

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศกล่าวได้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการทำให้การบริหารงานบุคลากรประสบความสำเร็จประการหนึ่ง คือ การจัดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านหลัก ๆ ที่บูรณาการมาจากกรอบการดำเนินงานประกอบกัน พบว่า โดยทั่วไปการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีปัญหาสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรบางส่วนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย พนักงานในระดับต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะงาน ปริมาณงาน ความมั่นคงของงาน รวมทั้งการยอมรับในผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันตามสภาพของหน่วยงานและพบว่า ระยะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ

3. องค์ประกอบด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการ ได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกัน

4. องค์ประกอบด้านการเลื่อนเงินเดือน พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสำเร็จของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับทีมงานและความร่วมมือของสมาชิกในหน่วยงาน

6. องค์ประกอบด้านสถานที่ทำงาน พบว่า บรรยากาศ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ของสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. นอกจากนี้ยังพบว่า การเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัวตัวแปรอื่น เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจ ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (มหาชน) เนื่องจากสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำลังประสบเพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่น่าเชื่อถือในการตัดสินใจ สำหรับฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงแนวทางและกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคลากรให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549 รวมทั้งสิ้น 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549 จำนวน 136 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบเกี่ยวกับเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยออกแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert-Type Scale) ในแต่ละข้อมีมาตราส่วนประมาณค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยข้อความแต่ละข้อจะใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ 5	คะแนน
มาก	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจมาก	เท่ากับ 4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ 3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจน้อย	เท่ากับ 2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ 1	คะแนน

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเพื่อการวิจัย และการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยภายในประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อจัดออกเป็น 5 ด้าน
3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ใน 5 ด้าน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้มีความรัดกุมเข้าใจง่ายทั้งนี้ เพื่อให้ข้อคำถามมีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 9 ข้อ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำนวน 3 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม และสวัสดิการในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 8 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้เพื่อความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนสุวรรณรังษฤษฎีวิทยาลัย จำนวน 30 ฉบับ
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกไปทดลองหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของ (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.911
8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ให้ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ตอบแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามดังกล่าวกลับมาแล้วจะได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ

2.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จัดกระทำโดยการแจกแจงความถี่ หาค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ เป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีสถานภาพต่างกันตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถามโดยใช้สูตร

(บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2548 : 1)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ
R	แทน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งให้คะแนน เป็น +1, 0 หรือ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดนิยามปฏิบัติการให้ค่า +1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดนิยามปฏิบัติการให้ค่า 0 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่วัดนิยามปฏิบัติการให้ค่า -1
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	แทน	จำนวนส่วนย่อยหรือจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนย่อยหรือแต่ละข้อ
	S_x^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของเครื่องมือวัด

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้

t - test for Independent Samples โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าใช้พิจารณาใน t - Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายด้านดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและรายข้อตามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี 5 ด้าน

2. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

3. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความเป็นตัวของตัวเอง โดยรวมและรายข้อ

4. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานโดยรวมและรายข้อ

5. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมและรายข้อ

6. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมและรายข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
เพศ		
1. ชาย	30	22.1
2. หญิง	106	77.9
สถานภาพสมรส		
1. โสด	60	44.1
2. สมรส / หย่าร้าง, หม้าย	76	55.9
อายุ		
1. อายุ 20 - 30 ปี	63	46.3
2. อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	73	53.7

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
รายได้		
1. ต่ำกว่า 8,000 บาท	42	30.9
2. ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป	94	69.1
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	56	41.2
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	80	58.8
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
1. ผู้สอน	112	82.4
2. ผู้บริหาร, ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุน	24	17.6

ตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 136 คน ส่วนใหญ่ เป็นครูหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.90 มีสถานภาพสมรส/หย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 55.90 มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.80 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 82.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวม และรายด้าน ดังนี้

หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและรายข้อตามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ด้าน ดังแสดงไว้ในตาราง 4 - 9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน (N=136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความมั่นคงในงาน	3.7508	.4074	มาก
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.3529	.7152	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน	3.6308	.4720	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.6127	.6496	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.7417	.5146	มาก
รวม	3.6178	.4362	มาก

ตาราง 4 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นตัวของตัวเองครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ (N = 136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมของลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.1324	.6183	มาก
2. ความเหมาะสมของระยะเวลาของการทดลองงานก่อนการบรรจุเข้าทำงาน	3.5809	.6945	มาก
3. การเกษียณอายุการทำงานกำหนดเมื่อปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี	3.7794	.7764	มาก
4. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เพิ่มพูนการศึกษา	3.9265	.7059	มาก
5. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม	3.9779	.6718	มาก
6. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน	3.6029	.8280	มาก
7. การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มเติม	3.6618	.7525	มาก
8. เป็นงานที่ทำห่วยความสามารถ	3.5662	.6171	มาก
9. แนวการปฏิบัติงานตามคู่มือ	3.5294	.6434	มาก
รวม	3.7508	.4074	มาก

ตาราง 5 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความเป็นตัวของตัวเอง โดยรวมและรายข้อ (N = 136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความมีอิสระที่ท่านสามารถเสนอแนะได้	3.2059	.8787	ปานกลาง
2. โอกาสในการพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบ	3.5662	.7765	มาก
3. มีโอกาสก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติอยู่	3.2868	.7689	ปานกลาง
รวม	3.3529	.7152	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความเป็นตัวของตัวเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อม และสวัสดิการในการทำงานโดยรวมและรายข้อ (N = 136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมและสะดวกสบายของสถานที่ปฏิบัติงาน	3.8529	.7456	มาก
2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.6912	.7254	มาก
3. ความเพียงพอของแสงสว่างของห้องทำงาน	3.9706	.7091	มาก
4. ความสะดวกสบายในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงานในปัจจุบัน	4.0147	.8431	มาก
5. ความชัดเจนของการจัดสายงาน	3.5588	.8234	มาก
6. ค่าตอบแทนเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพิ่มเติม	3.3676	.6972	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมของค่าครองชีพของท่านเมื่อเทียบกับรายรับ	3.3015	.7131	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมของเงินเดือนปัจจุบัน	3.4779	.6989	ปานกลาง
9. รางวัล / ของขวัญพิเศษที่ได้รับจากโรงเรียน	3.4191	.7558	ปานกลาง
10. ความเหมาะสมของเครื่องแบบ ชุดพลศึกษาที่ทางโรงเรียนมอบให้เป็นประจำทุกปี	3.7794	.6743	มาก
11. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนยามเจ็บป่วย	3.6324	.6865	มาก
12. โรงเรียนพาไปเที่ยว/ทัศนศึกษา เป็นคณะทุกปี	3.8456	.7589	มาก
13. ความสะดวกสบายในการเบิกค่ารักษาพยาบาล	3.5588	.8144	มาก
14. ความสะดวกสบายในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	3.3603	.7951	ปานกลาง
รวม	3.6308	.4720	มาก

ตาราง 7 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าตอบแทนเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพิ่มเติม ความเหมาะสมของค่าครองชีพเมื่อเทียบกับรายได้ ความเหมาะสมของเงินเดือนปัจจุบัน รางวัล / ของขวัญพิเศษที่ได้รับจากโรงเรียน และความสะดวกสบายในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ (N = 136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสมและยอมรับในความสามารถของท่าน	3.6029	.7820	มาก
2. รูปแบบการบริหารงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.5956	.7638	มาก
3. วิธีการและหลักการในการประเมินผลงานจากหัวหน้างานของท่าน	3.3897	.6904	ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบันที่ท่านทำอยู่	3.7206	.7668	มาก
5. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.5956	.7638	มาก
6. ได้ร่วมกิจกรรมกับผู้บังคับบัญชา	3.5735	.7367	มาก
7. วิธีการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่การทำงานให้กับผู้ร่วมงานในปัจจุบัน	3.6029	.7432	มาก
8. นโยบายส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี	3.7721	.8252	มาก
9. การแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.6618	2.6422	มาก
รวม	3.6127	.6496	มาก

ตาราง 8 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการและหลักการในการประเมินผลงานจากหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ (N = 136)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านได้เป็นหัวหน้า	3.7353	.7122	มาก
2. ความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน	3.7059	.6568	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อตัวท่าน	3.8750	.6825	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก	3.8971	.6240	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านล้วนแต่เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.8162	.7013	มาก
6. ความคิดเห็นในที่ประชุมของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.5221	.6551	มาก
7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	3.5809	.6504	มาก
8. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.8015	.7078	มาก
รวม	3.7417	.5146	มาก

ตาราง 9 แสดงว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง
ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ สถานภาพ
สมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรียัติรังสรรค์
จังหวัดเพชรบุรี ดังแสดงไว้ในตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	เพศ				t	P
	ชาย (N=88)		หญิง (N=81)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.7741	.4059	3.7442	.4095	.353	.725
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.5556	.6148	3.2956	.7337	1.771	.079
3. ด้านสภาพแวดล้อมและ สวัสดิการในการทำงาน	3.6429	.4804	3.6274	.4719	.158	.875
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.6556	.6598	3.6006	.6493	.408	.684
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ ร่วมงาน	3.7333	.4593	3.7441	.5313	.101	.920
รวม	3.6723	.4074	3.6024	.4447	.774	.441

ตาราง 10 แสดงว่า ครูโรงเรียนปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศต่างกัน
มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน
ปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส				t	P
	โสด (N=60)		สมรส/หย่าร้าง ,หม้าย (N=76)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.7722	.3921	3.7339	.4209	.548	.558
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.2667	.6745	3.4211	.7431	-1.267	.213
3. ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน	3.5655	.4556	3.6823	.4813	-1.449	.152
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.5630	.5731	3.6520	.7054	-.813	.429
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.7854	.5147	3.7072	.5154	.879	.381
รวม	3.5905	.4158	3.6393	.4532	-.653	.519

ตาราง 11 แสดงว่าครูโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี ที่มีสถานภาพสมรส
ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	อายุ				t	P
	อายุ 20-30 ปี (N=63)		อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป (N=73)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.7972	.3989	3.7108	.4131	1.238	.218
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.3915	.7321	3.3196	.7037	.581	.562
3. ด้านสภาพแวดล้อมและ สวัสดิการในการทำงาน	3.6553	.4786	3.6096	.4686	.561	.576
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.6984	.5564	3.5388	.7159	1.461	.146
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	3.7758	.5081	3.7123	.5220	.717	.474
รวม	3.6636	.4249	3.5782	.4449	1.144	.225

ตาราง 12 แสดงว่าครูโรงเรียนปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามรายได้โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	รายได้				t	P
	ต่ำกว่า 8,000 บาท (N=42)		ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป (N=94)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.8307	.4266	3.7151	.3956	1.536	.127
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.4286	.7224	3.3191	.7133	.823	.412
3. ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน	3.6480	.4705	3.6231	.4750	.283	.778
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.8439	.6324	3.5095	.6335	2.846**	.005
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.8155	.5145	3.7088	.5140	1.118	.266
รวม	3.7133	.4056	3.5751	.4447	1.719	.088

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 แสดงว่าครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและ
รายด้าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=56)		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (N=80)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.7738	.4042	3.7347	.4114	.551	.583
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.2917	.6577	3.3958	.7540	-.855	.394
3. ด้านสภาพแวดล้อมและ สวัสดิการในการทำงาน	3.6212	.4486	3.6375	.4904	-.201	.841
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.7341	.6729	3.5278	.6229	1.81 4	.072
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	3.7188	.4984	3.7578	.5282	-.439	.662
รวม	3.6279	.4096	3.6107	.4563	.230	.819

ตาราง 14 แสดงว่าครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				t	P
	ผู้สอน (N=56)		ผู้บริหาร ผู้บริหารและ ผู้สอน, ผู้สนับสนุน (N=80)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.7837	.3900	3.5972	.4585	2.060*	.041
2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.3899	.6843	3.1806	.8397	1.305	.194
3. ด้านสภาพแวดล้อมและ สวัสดิการในการทำงาน	3.6288	.4735	3.6399	.4750	-.104	.918
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.6498	.6243	3.4398	.7468	1.443	.151
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	3.7623	.5169	3.6458	.5036	1.006	.316
รวม	3.6429	.4193	3.6458	.5010	1.456	.148

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงว่าครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและผู้สอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผลสรุปดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ด้านการบริหารจัดการงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของครูเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์เพชรบุรีต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2549 รวมทั้งสิ้นจำนวน 136 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 136 ฉบับ ได้รับคืนมา 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical package for the Social Sciences / Personal / Computer plus) โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ สถานภาพของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี ตามตัวแปรแต่ละตัว คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ค่าที่ t (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 136 คน ส่วนใหญ่ เป็นครูหญิง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 มีสถานภาพสมรส/หย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 55.90 มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.10 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.80 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น ผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 82.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นตัวของตัวเองครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความเป็นตัวของตัวเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม และสวัสดิการในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพิ่มเติม ความเหมาะสมของค่าครองชีพ เมื่อเทียบกับรายได้ ความเหมาะสมของเงินเดือนปัจจุบัน รางวัล / ของขวัญพิเศษที่ได้รับ จากโรงเรียน และความสะดวกสบายในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการและหลักการในการประเมินผลงานจากหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏผลดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและผู้สอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเหมาะสมของลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำ การทดลองและการบรรจุเข้าทำงาน การครบอายุการทำงาน (เกษียณ) การพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น เพราะโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี เป็นสถานศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานที่เป็นขั้นแรกในการพัฒนานักเรียน ดังนั้นทาง โรงเรียนจึงต้องใช้ครูที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับสาขาหรือเอกวิชาที่ครูจบมาทำงานในแต่ละสาขา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนได้ใช้หลักการบริหารงานบุคคล คือ จัดคนให้เหมาะสมกับงาน อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล นั้นคือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรอย่างดีแล้ว ได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจที่ทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง

รวมทั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวนี้ การบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการเป็นอันมาก และสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 4) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำปฏิบัติงานในองค์การ การอำนวยการเกี่ยวกับบุคคลระหว่างที่ปฏิบัติงานในองค์การ จนกระทั่งพ้นจากงาน

1.2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า โรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานสอน และปฏิบัติอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน เพื่อที่จะให้โรงเรียนดำเนินงานไปตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งทำให้ครูทุกคนเข้าใจและรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับไมเออร์ (Myers. 1970 : 124) ได้กล่าวว่างานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

1.3. ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสะดวกสบายในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงานในปัจจุบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า อาคารสถานที่ บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึง กฎ ระเบียบต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและความช่วยเหลือต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ครู ทำให้ความสะดวกสบาย จึงทำให้ครูนั้นมีแรงจูงใจที่จะมาปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) มีความเห็นว่า ความต้องการในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ในการทำงานผู้ทำงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 289) ให้ความเห็นว่า ถ้าสภาพการปฏิบัติงานใน หน่วยงานสามารถที่จะอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานมากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี

รักใคร่ ปองดอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบพี่แบบน้อง รวมทั้งผู้บริหารที่มีความเข้าใจครูทุกระดับ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน สอดคล้องกับเฟซิญ กิจระการ (2532 : 2) กล่าวว่า ในประเทศไทยผู้บริหารมักใช้นโยบายจูงใจ ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 2 ประการ คือ การเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น และการปรับปรุงสภาพการทำงานของสถาบัน สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 403-406) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเข้าใจกัน มีความนุ่มนวลในการว่ากล่าว ตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงาน จึงจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ

1.5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า มิตรภาพและความร่วมมือ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรระหว่างครูด้วยกัน สามารถที่จะร่วมงานกันได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูในโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความพร้อมเพรียง มีความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความ สนุกสนมกลมเกลียว ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สอดคล้องกับทอฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่จะเป็นความดึงดูดใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจของการได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรีมีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และทำหน้าที่ให้ดีที่สุดซึ่งทำให้โรงเรียนได้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นครูชาย หรือครูหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมณี กมีแสง (2530 : 109-110) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่าครูอาจารย์เพศ

ชายและครูอาจารย์เพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและไม่ พึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า ครูที่มีสถานภาพโสดและสมรสส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน มีประสบการณ์ในการสอน หรือผ่านการสอน ซึ่งทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาที่สอน มีทักษะ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ พงษ์พลสุข (2545 : 67) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดเขต 3 ภาคกลาง 2 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า โรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรีได้เปิดทำการเรียนการสอนมาเป็นเวลานาน มีความสามารถในการผลิตนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ที่ยาวนานทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเพิ่มขึ้น ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีกระบวนการบริหารที่มีหลักการ มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน และครูทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติงานไม่ว่าครูที่มีอายุมากหรืออายุน้อยก็ตามปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เต็มแรง และเต็มใจ ดังนั้นอายุจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแว่นชูแข็ง มะรอซี (2531 : 125-126) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์จังหวัดเพชรบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า โรงเรียนได้จัดสรรเงินเดือนให้กับครูตามวุฒิการศึกษาของครู และมีการปรับเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ หรือมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานของครู ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิชัย จ่านอง (2525 : 2) ได้กล่าวว่า ความ พึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดจากแรงจูงใจ และ/หรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า ครูที่ได้รับเงินเดือนมีความรับผิดชอบงาน

ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมากกว่าครูที่ได้รับเงินมากจึงมีความพึงพอใจแตกต่างกันสอดคล้องกับเสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 34) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมากบรรยากาศในสภาพที่ทำงานซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้นนอกจากนี้เขายังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ถือปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-149) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่นานนั้นทำให้มีความรู้สึกที่โรงเรียนมีความมั่นคง พร้อมทั้งได้ถ่ายทอดความรู้ไม่สู่ครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นระยะน้อยซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงในงานให้ครูที่ปฏิบัติงานน้อยเกิดความมั่นใจที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน อีกทั้งการบริหารงานของโรงเรียนสร้างความมั่นใจให้กับครูที่ปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย นับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมนึก มีแสง (2530 : 109-110) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี และครูอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแวญเซ็ง มะรอซี (2531 : 125-126) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6. ครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า ไม่ว่าครูจะมีตำแหน่งใดก็ตามไม่สำคัญแต่ครูต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติทุกคน และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป แต่จะมีแนวทางในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีการบริหารงานโดยยึดหลักความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรมในการบริหารของผู้บริหารจึงทำให้มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมบุรณ์ พงษ์พลสุข

(2545 : 90) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดเขต 3 ภาคกลาง 2 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหารและผู้บริหารและสอน ผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวปฏิบัติการสอนเป็นส่วนใหญ่ไม่ได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน ส่วนผู้บริหารและผู้บริหารและสอน ผู้สนับสนุนต้องรับงานผิดชอบในงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน จึงทำให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิกสตรอม (Vickstrom. 1971 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหา ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจการทำงานของครู พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปรีดิตรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรีที่ผ่านมามีความเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งควรที่จะดำรงหลักการและแนวทางปฏิบัติงานไว้ และควรมีการปรับปรุงในบางประเด็นที่ส่งผล ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ แนวการปฏิบัติงานตามคู่มือ ดังนี้ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ให้กับครู พร้อมทั้งมีการชี้แจงแนวทางการใช้คู่มือครูในการปฏิบัติงานให้ครูได้รับทราบกันทุกคน

2. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ ความมีอิสระที่สามารถเสนอแนะได้ ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น หรือมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานพบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ ความเหมาะสมของค่าครองชีพเมื่อเทียบกับรายรับ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงความเหมาะสมสำหรับค่าครองชีพกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อาจมีการกำหนดนโยบายสำหรับบริการพิเศษให้กับครูเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครูอีกทางหนึ่ง เช่น มีการเปิดสอนพิเศษในช่วงหลังเลิกเรียน หรือในวันเสาร์ – วันอาทิตย์ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการและหลักการในการประเมินผลงาน จากหัวหน้างานของท่าน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีการชี้แจงวิธีการประเมิน หลักการประเมินให้กับครูให้ทราบว่าวิธีการประเมินแบบใดหรือจะใช้หลักการใดในการประเมินผลงานของครู เพื่อให้ครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง หรือมีการกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือไว้

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือความคิดเห็นในที่ประชุมเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นออกมาทุกคน และมีการสรุปรวมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.
- จุมพล สัตยาภรณ์ (2542). ทศนของลูกค้าต่อการให้บริการด้านเงินฝากของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). นครราชสีมา : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- หัตพร ราษฎร์นิยม. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญวรัตน์ กฤษณรัตน์ (2542) : ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) หลังการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปฏิบัติงานของสาขา : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขายะลา. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล มีชัย. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาพหลโยธิน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญล้วน ผลประสาท. (2543). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2548). เอกสารประกอบการเรียนวิชา 301512 วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา อินทกนก. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่วง
 อดสา หกกรมและพณิชยกรรมวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาการบริหาร
 อาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
 ทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การจัดการและการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :
 บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- เผชญิ กิจระการ. (2532). ความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาไทย
 และอเมริกันในระดับอุดมศึกษา. ในจุลสารวิจัยประเมินผล หน้า 1-8.
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
 ถ่ายเอกสาร.
- พิน คงพล. (2529). ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาธร. (2516). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช .
- ฤดี วงศ์สังข์. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุคลธร เขตพงษ์. (2544). ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการให้บริการของสถานีน้ำมัน
 บางจาก : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ทรัพย์มั่นคงบริการ จังหวัดสมุทรสาคร.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา แสงแก่นเพชร. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอก ใน
 จังหวัดกาฬสินธุ์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2525). การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วันเพ็ญ แซ่มสุชี. (2544). *ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายหลังการปรับเปลี่ยนจำนวนพนักงาน*. สารนิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรัทธา วุฒิพงษ์. (2542). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาจับดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). นครศรีธรรมราช : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดา พันชมพู่. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ธุรกิจศึกษา กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ สุดสาคร. (2535). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก มีแสง. (2530). *ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สาโรช ไสยสมบัติ. (2534). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒนา ไบเจริญ. (2540). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารออมสิน สาขาขอนแก่น (ภาคคำ)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย – กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

- Barnard, Chester I. (1998). *The Function of the Executive*. Massachusetts : Harcard University Press.
- Castetter, William B. (1996). *The Human resource Function Educational Administration*. 6th ed. Englewood Cliffs, H.J. : McGraw – Hill.
- Cooper, A.M. (1958). *How to supervise people*. New York : McGraw-Hill Book.
- Davis Keith. (1967). *Applied Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Good, Carter. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons Inc., New York.
- Maslow, Abraham Havold. (1970). *Motivation and Petsonlity*. 2rd ed, New York : Harper and Row Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ ปฏิบัติงานใน โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ V1
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
2. สถานภาพสมรส ☐ V2
 - ☐ โสด
 - ☐ สมรส หย่าร้าง หม้าย
3. อายุ ☐ V3
 - ☐ อายุ 20 – 30
 - ☐ อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป
4. รายได้ ☐ V4
 - ☐ ต่ำกว่า 8,000 บาท
 - ☐ ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ V5
 - ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
 - ☐ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ☐ V6
 - ☐ ครูผู้สอนอย่างเดียว
 - ☐ ผู้บริหาร, บริการและสอน สลับสับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความพึงพอใจให้ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านความมั่นคงในงาน						
1. ความเหมาะสมของลักษณะงาน ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน						☐ A1
2. ความเหมาะสมของระยะเวลาของการ ทดลองงานก่อนการบรรจุเข้าทำงาน						☐ A2
3. การเกษียณอายุการทำงานกำหนดเมื่อ ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี						☐ A3
4. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เพิ่มพูน การศึกษา						☐ A4
5. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการ ฝึกอบรม						☐ A5
6. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้มี การศึกษาดูงาน						☐ A6
7. การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพิ่มเติม						☐ A7
8. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						☐ A8
9. แนวการปฏิบัติงานตามคู่มือ						☐ A9

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง						
1. ความมีอิสระที่ท่านสามารถเสนอแนะได้						☐ B1
2. โอกาสในการพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบ						☐ B2
3. มีโอกาสก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติอยู่						☐ B3
ด้านสภาพแวดล้อม และสวัสดิการ ในการทำงาน						
1. ความเหมาะสมและสะดวกสบายของ สถานที่ปฏิบัติงาน						☐ C1
2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						☐ C2
3. ความเพียงพอของแสงสว่างของห้องทำงาน						☐ C3
4. ความสะดวกสบายในการเดินทางจากที่พัก ถึงที่ทำงาน ในปัจจุบัน						☐ C4
5. ความชัดเจนของการจัดสายงาน						☐ C5
6. ค่าตอบแทนเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจของ โรงเรียนเพิ่มเติม						☐ C6
7. ความเหมาะสมของค่าครองชีพของท่าน เมื่อเทียบกับ รายรับ						☐ C7
8. ความเหมาะสมของเงินเดือนปัจจุบัน						☐ C8
9. รางวัล / ของขวัญพิเศษที่ได้รับจาก โรงเรียน						☐ C9
10. ความเหมาะสมของเครื่องแบบ ชุดพล ศึกษาที่ทางโรงเรียนมอบให้เป็นประจำทุกปี						☐ C10
11. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนนวม เจ็บบ่วย						☐ C11

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
12. โรงเรียนพาไปเที่ยว/ทัศนศึกษาเป็นคณะทุกปี						☐ C12
13. ความสะดวกสบายในการเบิกค่ารักษาพยาบาล						☐ C13
14. ความสะดวกสบายในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร						☐ C14
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสมและยอมรับในความสามารถของท่าน						☐ D1
2. รูปแบบการบริหารงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชา						☐ D2
3. วิธีการและหลักการในการประเมินผลงานจากหัวหน้างานของท่าน						☐ D3
4. การทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบันที่ท่านทำอยู่						☐ D4
5. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						☐ D5
6. ได้ร่วมกิจกรรมกับผู้บังคับบัญชา						☐ D6
7. วิธีการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่การทำงานให้กับผู้ร่วมงานในปัจจุบัน						☐ D7
8. นโยบายส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี						☐ D8
9. การแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา						☐ D9

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านได้เป็นหัวหน้า						☐ E1
2. ความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน						☐ E2
3. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อตัวท่าน						☐ E3
4. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก						☐ E4
5. เพื่อนร่วมงานของท่านล้วนแต่เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย						☐ E5
6. ความคิดเห็นในที่ประชุมของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน						☐ E6
7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน						☐ E7
8. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						☐ E8

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย

อาจารย์พิเศษ ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์

อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและวิจัย
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ภัคกร สกลรักษ์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเอกลักษณ์ เทียนภู
วันเดือนปีเกิด	24 สิงหาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	26 / 3 หมู่ 4 ต. ไร่สะท้อน อ. บ้านลาด จ. เพชรบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ธุรการ / การเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนปรีดิตรังสรรค์ จ. เพชรบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบ้านลาดวิทยา จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2532	อนุปริญญา การท่องเที่ยวและการโรงแรม จากวิทยาลัยครูเพชรบุรี
พ.ศ. 2536	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรี
พ.ศ. 2550	กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ