

341.2011

ก 94 ๒๑

๓.3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

โกมินท์ วิมลศรี

18 S.A. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๐๒๑๒

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอคโพธิ์ทอง)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอคโพธิ์ทอง)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรณรัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

วันที่... ..เดือน... ..พฤษภาคม.....พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ทวีรุจน์ หอมเย็น ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ในช่วงแรก รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล วิจัย ในทุกจังหวัด

ขอขอบพระคุณท่านรองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานทดสอบทางการศึกษากรมวิชาการ ศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดี

สำหรับส่วนที่เป็นประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดา มารดา และมีพระคุณทุกท่าน

โกมินท์ วิมลศรี

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	7
	ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	9
	หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13
	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศการ	
	จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	30
	บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศการจังหวัด	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
	งานวิจัยภายในประเทศ	55
	งานวิจัยต่างประเทศ	59
	สมมติฐานของการศึกษาวิจัย	60
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	61
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	65

การหาคุณภาพของเครื่องมือ	65
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
วิธีการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	 71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 91
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	91
วิธีดำเนินการวิจัย	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สรุปผลการค้นคว้าวิจัย	93
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	102
 บรรณานุกรม	 103
 ภาคผนวก	 110
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 130

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรในการวิจัยคิดเป็นร้อยละ..... 62

- 2 รายละเอียดของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์..... 72

- 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ จำแนกเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ..... 73

- 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกเป็นรายข้อ..... 74

- 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน
จำแนกเป็นรายข้อ..... 76

- 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
จำแนกเป็นรายข้อ..... 78

- 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านการนิเทศงาน จำนวนเป็นรายข้อ..... 80
- 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน
จำนวนเป็นรายข้อ..... 82
- 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ องค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน
จำนวนเป็นรายข้อ..... 84
- 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จำนวนเป็นรายด้าน..... 86
- 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์
ที่มีคุณวุฒิต่างกัน จำนวนเป็นรายด้าน..... 87
- 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์
ที่มีวัยวุฒิต่างกัน จำนวนเป็นรายด้าน..... 88

13 แสดงความถี่ตามลำดับความต้องการสูงสุด จากข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน
เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน..... 89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 รูปแบบการงูใจตามแบบจำลองมรรค-ผล เอฟแวนส์ (Evans).....	25
---	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักกระทรวงหนึ่งของรัฐในการพัฒนาประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและ การเมืองของประเทศ ทั้งในสภาพปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงจัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเป็น 3 ลักษณะคือ การให้การศึกษาระบบโรงเรียนแก่เด็กและ เยาวชน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการอาชีวศึกษาและการ ฝึกหัดครูด้วย การให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน แก่ผู้พลาดโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษา ในระบบโรงเรียนและการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศาสนา และการวัฒนธรรมแก่ประชาชน

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้แบ่งส่วนราชการ ภายในกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรมต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภทออกเป็น 14 กรมซึ่งกรมทั้งหมดจะเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง มีเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงเพียงกรมเดียว ที่แบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคด้วย คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตาม พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 (สำนักงานกฤษฎีกา, ราชกิจจานุเบกษา. 2535 : 50 - 51) โดยมีศึกษาธิการจังหวัดและ ศึกษาธิการอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่งมาประจำ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ แล้วแต่กรณี ปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และมี

ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดและผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ช่วยปฏิบัติราชการและกลั่นกรองงานแต่ละระดับด้วย นอกจากนี้ยังมีคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 687/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ท้าหน้าที่ดูแลกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งส่วนราชการ สังกัดส่วนภูมิภาคและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ภายใต้อำนาจบังคับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด งานมีความหลากหลาย ครอบคลุมงานด้านต่าง ๆ มากมาย ซึ่งเป็นงานของทุกกรมที่ไม่มีผู้แทน ของกรมรับผิดชอบ ในส่วนภูมิภาค วิธีการปฏิบัติงานจึงมีความยุ่งยาก เพราะแต่ละกรมไม่มีแนวปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทาง การทำงานจึงเป็นไปในลักษณะการลองผิดลองถูก ทำห้งานล่าช้า เพราะไม่ทราบว่าจะปฏิบัติอย่างไร ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้น เพื่อศึกษาปัญหาดังกล่าวและจากการประชุม สัมมนาปรากฏผลดังนี้

คณะทำงานจัดทำหนังสือ คู่มือพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ขึ้น ศึกษาปัญหาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และโครงสร้าง ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านพัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2527: 5 - 11) ผลจากการประชุม สัมมนาผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดและผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ทวีราชอาณาจักร ประจำปี 2530 พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติงานรวม 4 ด้านคือ ปัญหา ด้านบริหารงานทั่วไป ปัญหาด้านการเงินบัญชีและพัสดุ ปัญหาด้านแผนงานและวิชาการ ปัญหา ด้านการประสานงานและกิจกรรมการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2530 : 1 - 15) การประชุมสัมมนาศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขตทวีราชอาณาจักร ประจำปี 2531 และจากการติดตามประเมินการปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอร่วมกับผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ประสบปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาด้านการบริหารงานตามนโยบายและแผน ปัญหาด้านข้อมูลสถิติและ

การวางแผน ปัญหาด้านการบริการและประสานงาน ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผล
 ปัญหาด้านทรัพยากรและปัจจัยดำเนินงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2533 :
 29 - 32)

ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด เนื่องจากตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเปรียบเสมือนแม่บ้านซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานภายในสำนักงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่เอาใจใส่ต่องาน ไม่ศึกษางานในหน้าที่รับผิดชอบให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่เสมอ ปัญหาการจัดแย้งภายในสำนักงาน ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่งไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรมหรือระบบอาวุโส การส่งเสริมความก้าวหน้าไม่ดีเท่าที่ควร บางคนยอมสละตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดกลับไปเป็นศึกษาธิการอำเภอตามเดิม และหลายคนลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเพื่อนำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาหาทางพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

จำแนกตามประเภทการดำเนินการปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวัยวุฒิ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อแสดงผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอเป็นข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถพัฒนาและยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงและมีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ใน 6 ด้าน คือ งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแนวคิดของสมิธและคนอื่น ๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ในปี พ.ศ.2538 จำนวน 150 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 2 คน รวม 147 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด แยกเป็น

3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

3.1.1.1 มากกว่า 5 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 5 ปีลงมา

3.1.2 คุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ

3.1.2.1 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรีลงมา

3.1.3 วัยวุฒิ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

3.1.3.1 มากกว่า 50 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 50 ปีลงมา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด รวม 6 ด้านคือ

3.2.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

3.2.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

3.2.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

3.2.4 การนิเทศงาน

3.2.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

3.2.6 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เกิดเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความสุข สมายใจ เต็มใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง ภารกิจประจำตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ศึกษานิเทศก์จังหวัดมอบหมายให้ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดปฏิบัติ ตามกรอบของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง เงินเดือนที่รัฐบาลจ่ายให้แก่ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นรายเดือน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้

1.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่ผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัดจะได้เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นด้วย

1.4 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัดได้รับความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงานและการปกครองบังคับบัญชา

1.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศการจังหวัด สำนักงานศึกษานิเทศการอำเภอ ที่อยู่ในความควบคุมดูแลของศึกษานิเทศการจังหวัด

1.6 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ การจัดสภาพในหน่วยงาน แสง เสียง บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัด

2. ผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัด หมายถึง ข้าราชการครูที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือศึกษานิเทศการจังหวัด ในการบริหารการศึกษานานส่วนภูมิภาค

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัด

4. คุณวุฒิ หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัด

5. วัยวุฒิ หมายถึง อายุจริงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศการจังหวัดนับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารให้ครอบคลุมเนื้อหา รวม 6 ประเด็น ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สมมุติฐานในการวิจัย

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน กิติมา ปริติติลล (2529 : 321) วัลักกล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้นับตั้งงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาไว้

มอร์ส (Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้นับตั้งงานให้น้อยลง หากมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องหาวิธีตอบสนองความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดลง หรืออาจจะหมดไปทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้

โยเดอร์ (Yoder. 1958 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

ลูธานส์ (Luthans. 1977 : 420) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งสนองความต้องการและเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นเป็นทัศนคติที่แฝงอยู่

เชอร์เมอร์ฮอร์นและคนอื่น ๆ (Schermerhorn and other. 1982 : 41) ให้ความจำกัดความว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 393) อธิบายว่า ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน เพราะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจและเพิ่มผลผลิตของงาน ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกิดความพึงพอใจ

แอปเปิลไวท์ (ชุมพล เตมีศักดิ์. 2530 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

กิลเมอร์ (จารย์ พรหมสุวรรณ 2533 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1966 : 254) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคล

ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในองค์ประกอบต่าง ๆ เกิดเป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความสุข สบายใจ เต็มใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ในหน่วยงานใดก็ตามบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมาย่อมจะมีคุณภาพดี ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปฏิบัติงานเพราะความจำเป็นหรือถูกบังคับ ผลงานจะไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (ชลิต พูลศิลป์, 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก อรุณ รักธรรม, 2522 : 205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ว่า การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้าง และปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะว่าขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง

นอกจากนี้ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้มีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ
3. ดูแล เอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่คนงาน

4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331 - 333) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากความพึงพอใจเกิดขึ้นแล้ว ในองค์การย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยาการสดชื่น เป็นต้น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป ซึ่งผู้บริหารอาจสร้างความพึงพอใจได้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลด

ความเบื่อหน่ายในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ในองค์การ

เมื่อบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องก็พยายามแก้ไขหรือรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุខส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. ไม่หยุดหรือขาดงานโดยไม่มีความจำเป็น

เซย์เลส และสเตร้าส์ (Sayles and Strauss. 1966 : 22 - 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-actualization) คือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะแสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่ในชีวิต
2. บุคคลผู้ซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะไม่ประสบกับสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological maturity) คือทั่วไปคนเราจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ เขาจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงาน และจะทำให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด
3. บุคคลผู้ซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงาน จะเกิดความคับข้องใจ เพราะการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์
4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ การมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน จะทำให้ขวัญในการทำงานลดต่ำลง ประสิทธิภาพของงานก็จะลดต่ำตามไปด้วย

วห์บา (Wahba. 1978 : 270 - 271) ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า การศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์และมีความหมาย

ต่อชีวิตของมนุษย์ หากให้ชีวิตมนุษย์มีคุณค่าบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยทางด้านร่างกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น

โคลบ และคนอื่น ๆ (สังคม วิทยุรินทร์. 2536 : 40 - 41; อ้างอิงมาจาก Kolb and others.1971 : 204) มีความเห็นว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารเอง โดยการเฉพาะความพึงพอใจภายใน ปัจจัยสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานก็คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจโครงสร้างการงานของตัวเอง และเอาความเข้าใจนี้ไปชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการงานจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี และมีความสามารถที่จะวินิจฉัย วิเคราะห์ ช่างสังเกตและสนใจมองลึกถึงถึงความแตกต่างในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยเหตุผลและข้อตกลงทางจิตใจเป็นจุดเริ่มต้น ที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง โดยต้องคาดคะเนถึงความหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและสิ่งจูงใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีอยู่ ผู้บริหารควรจะค้นหาว่าอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งจูงใจของพวกเขาได้ เครื่องมือที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้ก็คือ ความเข้าใจจากการรับรู้และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจได้ดี เกิดความรักศรัทธาเชื่อมั่นในหน่วยงาน มีความรู้สึกรักตัวเอง เป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน มีความเป็นเจ้าของจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน 2 ประการคือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในชีวิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยลดปัญหาความห่างเหินของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและการลาออกจากงาน

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์ (Human needs) และการจูงใจ (Motivation) ดังนั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และการจูงใจด้วย ซึ่งได้มีผู้ศึกษากันแล้วและเขียนไว้มากมาย งานที่นี้จะนำมากล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น

เกสสินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการคือ

1. การทำให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจและท้าทายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมงานที่ดี

วิทยุ สาทรร (2519 : 159 - 160) สรุปว่า สิ่งจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในรูปรเรียนนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจ 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงาน
3. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การทำงานให้สูงขึ้น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงเด่น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของครูในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นและการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดขึ้นกับครูว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ขลิท พูลศิลป์. 2527 : 23 ; อ้างอิงมาจาก ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2523 : 1 - 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จของหน่วยงานนั้น ได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ

1. ด้านการจัดระบบองค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงและมีความสามารถมาก ความพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือความต้องการความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

อารี เพชรสุต (2530 : 56 - 57) ได้ศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจต่าง ๆ ของ Locke (1976) สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความสนใจ งานทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วยไม่ใช่ว่ายากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็ต้องพอดีกับความสามารถ และเวลาของบุคคลไม่ใช่ว่าปริมาณมากเกินไปทำให้ทำในเวลาจำกัด งานนั้นส่งเสริมให้ผู้นั้นมี

โอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะทำให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์การ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์หรือไม่ และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหานานาได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึงพอใจอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริการ (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนั้นมาคิดหรือตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 122) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของ

ความต้องการ

3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีก

ต่อไป

ลำดับชั้นความต้องการนี้เรียกว่า Hierarchy of needs มี 5 ชั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกขององค์การทุกแห่ง มักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (security or safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามาแทนที่เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมิต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม ในองค์การ ความมั่นคงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกห่วงหวัญอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตนเองในที่ทำงานแล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออก หรือไล่ออก ควรมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบธรรมส่วนตัว (favoritism) การเลือกปฏิบัติ (discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้าง

มีส่วนร่วมสามารถแสดงความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึก ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้บุคคลที่สำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self-realization, self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่สามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอริซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and others, 1959:113-115) ศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน บัจจัยที่เป็นผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานที่ทำ เขาสรุปจากการวิจัย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factors) กับปัจจัยก้ำจูน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยห้าฐาน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ห้าฐานให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้ไม่ชอบงาน ปัจจัยห้าฐานมีอยู่ 11 ประการ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวล้มเหลว

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

แมคเกรเกอร์ (สมยศ นาวิการ. 2526 : 200 - 206 ; อ้างอิงมาจาก McGregor) ตามทฤษฎีของเขา การมุ่งใจจากภายนอกแสดงในสมมุติฐานที่ผู้บริหารมีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขา นั่นคือ ผู้บริหารมีความรู้สึกต่อลักษณะของมนุษย์อย่างไร จะกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของเขา แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นถึงทักษะที่มีต่อลักษณะของมนุษย์สองทักษะ ทักษะแรกเขาเรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎี X ถูกใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เขาพิจารณาว่าเป็นการกำกับดูแลการควบคุมแบบสมัยเดิม ข้อสมมุติฐานของทฤษฎี X คือ

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบงาน และเขาจะหลีกเลี่ยงงานถ้าหากว่าสามารถทำได้
2. เนื่องจากคุณลักษณะของการไม่ชอบงานของมนุษย์ บุคคลส่วนใหญ่ต้องการถูกบังคับ ควบคุม กำกับ และข่มขู่ด้วยการลงโทษเพื่อทำให้พวกเขาใช้ความพยายามอย่างเพียงพอเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจต่อการถูกสั่งการ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ความทะเยอทะยานค่อนข้างน้อย และต้องการความมั่นคงมาก

ทักษะที่มีต่อลักษณะของมนุษย์อีกอย่างหนึ่งของ แมคเกรเกอร์ คือทฤษฎี Y ทฤษฎี Y ประกอบขึ้นด้วยข้อสมมุติฐานที่เขาเชื่อว่าสามารถนำไปสู่การรุ่งเรืองมากขึ้น ข้อสมมุติฐานของทฤษฎี Y คือ

1. การใช้ความพยายามทางร่างกายและสมองในการทำงานจะเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมจากภายนอกและการข่มขู่ด้วยการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ทำให้มนุษย์ใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การอย่างเดียวนั้น
3. ความผูกพันกับเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลที่ได้จากการบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขา
4. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้ ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม พวกเขาไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบ แต่พวกเขาจะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. มนุษย์โดยทั่วไปมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การ

รากฐานที่สำคัญของทฤษฎี Y คือการผสมผสาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขาเองอย่างดีที่สุดด้วยการผูกมัดตัวของเขาเองกับเป้าหมายขององค์การ ในการกระทำดังกล่าวพนักงานถูกคาดหวังให้มีแรงจูงใจจากภายในค่อนข้างมาก ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y อาจจะมองว่าเป็นปลายสุดของแนวต่อเนื่องของข้อสมมุติฐาน การใช้ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ในรูปแบบเต็มที่หาได้ยากมาก

สิ่งที่ควรระมัดระวังในทฤษฎี Y คือ การเน้นการจูงใจภายในเป็นอย่างมากแสดงให้เห็นเป็นนัยว่าพนักงานทุกคนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการการยกย่องตัวเอง และความสมหวังของชีวิตของตัวเองในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ไม่เป็นความจริงเสมอไป บุคคลบางคนไม่สบายใจต่อการมีอิสระอย่างเต็มที่ ความต้องการดังกล่าวนี้อาจจะขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การ Strauss เสนอแนะว่าเป็นการเข้าใจผิด ในการสมมุติว่าพนักงานต้องการตอบสนองความต้องการการยกย่อง และความสมหวังในชีวิตของพวกเขาในการทำงาน บุคคลหลายคนตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอด้วยการยกฐานะของครอบครัว การมีส่วนร่วมในโครงการของชุมชน หรือการใช้เวลากับงานอดิเรก ดังนั้นผู้สนับสนุน ทฤษฎี Y ต้องระมัดระวัง

ถึงสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าพนักงานของพวกเขาแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะ ดังนั้น การจูงใจภายนอกควรจะคล่องตัวเพียงพอที่จะ เอื้ออำนวยแก่บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะแต่ละคน ในองค์การ บุคคลไม่ควรจะถูกบังคับเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีที่ตายตัวหรือสอดคล้องกับทัศนคติของผู้บริหาร

แมคเคลแลนด์ (จุมพล หนีมพานิช. 2527 : 81 - 82 ; อ้างอิงมาจาก David C. McClelland) ทฤษฎีการจูงใจของ David C. McClelland : Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีการจูงใจหรือแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน (Competitive Situation) จากการวิจัยมานานพอสมควร McClelland ได้พบว่ามนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้คือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจในทางด้านความสำเร็จ McClelland ได้ตรวจสอบลักษณะ nAch (ความต้องการทางด้านความสำเร็จ) ว่าบุคคลแต่ละคนมี nAch สูงสักแค่ไหน ในที่สุดเขาสรุปว่า ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achievers) มักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) หมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้น ในความเห็นของเขาจะต้องเป็นคนที่ไม่เสี่ยงจนเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมาก แต่ก็ไม่ใช่คนประเภทไม่กล้าเสี่ยงเลย เพราะคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย ย่อมจะไม่กล้าทำอะไร

2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด (Immediate Feedback) หมายถึงว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้น จะมีลักษณะอย่างหนึ่งคือว่า นอกเหนือไปจากความกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้วเขายังต้องการหรือปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำไป พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขในขณะที่เดียวกันและ เพื่อจะได้ทราบว่าเขaprะสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวสักขนาดไหน

3. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึงว่า บุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่าการทำงานที่หนึ่งทำดี จะมีความพอใจอยู่ในงานนั้นเองและเขาปรารถนาที่จะทำความสำเร็จ เพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัลหรือผล

ตอบแทนเป็นวัตถุจากผลงานนั้น ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดคือลักษณะของทักษะของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงิน ที่จริงแล้วเขาไม่ได้ปฏิเสธที่จะไม่รับเงิน แต่เงินไม่ใช่สิ่งแรกที่เขาต้องการได้ในการที่จะประสบความสำเร็จ

4. หมกมุ่นกับเรื่องของงาน (Preoccupation with the task) หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้มีความสำเร็จในระดับสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้ว เขาก็เริ่มที่จะหมกมุ่นจนวายเป็นงาน จนกระทั่งได้รับความสำเร็จ เขาแทบไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครึ่งหนึ่งแล้วก็ทิ้งไว้ และเขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเขาเอง จนกว่าเขาจะใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานให้สิ้นสุดลงไป

กูเบอร์ (กิติมา ปริติติลล. 2529 : 323 ; อ้างอิงมาจาก Cooper) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีความพึงพอใจว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามแนวคิดของกูเบอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง และ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124)

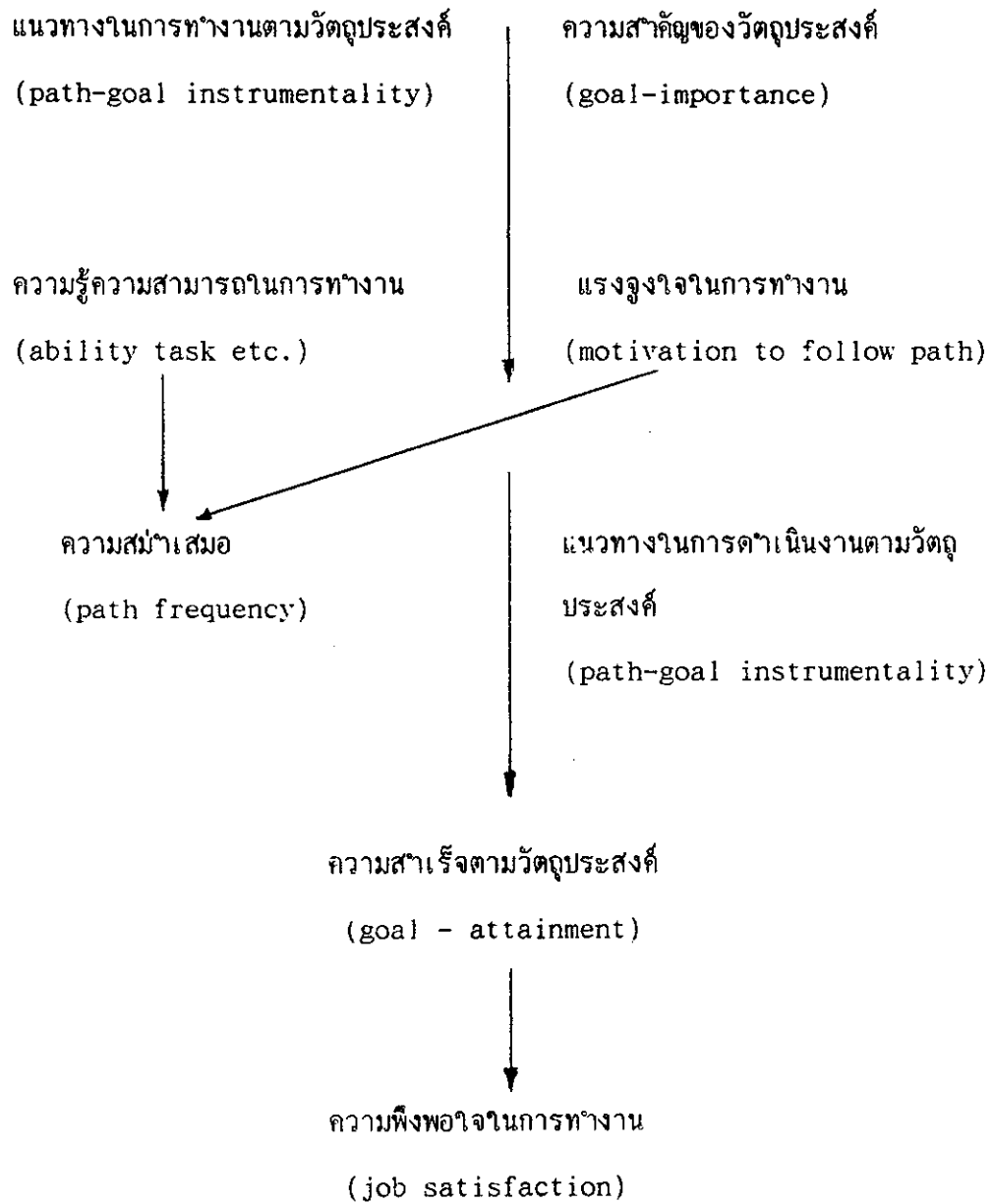
ทฤษฎีการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของไมเออร์ส เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานโดยเน้นการกำหนดเป้าหมายให้ได้ผล ดังนี้

1. งานจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจะมีความหมายสำหรับผู้นำ
2. งานนั้นจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 ผู้ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำงานทราบโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นเป็นงานที่พึงปรารถนา
 - 3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

เอฟเวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ทฤษฎีของเอฟเวนส์ อธิบายถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญที่เป้าหมายจึงได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเร่งเร้าให้ผู้ทำงานแสดงความสามารถออกตามแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วง เช่น ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน ถ้าไม่มีตัวถ่วง และไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะเป็นไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้การกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกระทำที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีและแรงจูงใจที่จะทำด้วย
3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงานประกอบกับมีแนวทางการทำงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จจะลดน้อยลง



(Evans. 1971 : 33)

ภาพประกอบ 1 รูปแบบการจูงใจตามแบบจำลอง มรรค-ผล เอฟแวนส์ (Evans)

กิลเมอร์ (ศรีเรือน ฤกษ์ชัยวัฒน์. 2527 : 21 - 22 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่นำเชื่อถือว่าไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่า ความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเพิ่มมากยิ่งขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ ว่าเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุน้อยมากจะมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ (Wage) และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังคงให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ที่ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขานิยามหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะปัจจัยนี้มาก

6. การควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ หญิงมีความรู้สึกไวต่อปัจจัยนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าปัจจัยนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทํารายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ปัจจัยนี้จะมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมาก

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เบาเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

บาร์นาร์ด (อนุวัฒน์ชัย ชูตา. 2534 : 18 - 19 ; อ้างอิงมาจาก Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้หลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโรคาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโรคาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งสูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสร่วมเหลือกรอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีมิตรกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่า วิธีการสูงใจของบาร์นาร์ด ตอบสนองความต้องการทุกลำดับของมาสโลว์ เริ่มต้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อต้องการยังชีพ โดยให้สิ่งสูงใจที่เป็นเงิน สิ่งของและการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมกัน การให้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น วิธีการสูงใจของบาร์นาร์ดจึงเป็นวิธีการสูงใจที่จัดว่าสมบูรณ์แห่งสนองความต้องการของบุคคล

ชรูเดน และเชอร์แมน (อนุวัณชัย ชูตา. 2534 : 17 - 18 ; อ้างอิงมาจาก Chruden and Sherman. 1962 : 296 - 299) มีความเห็นเกี่ยวกับการสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ความกลัวและการลงโทษ รายละเอียดเกี่ยวกับการสูงใจที่เห็นได้ชัดเจนคือ

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ดี ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันในการทำงานกับตัวเอง หรือแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจแรงกล้าในการทำงาน

3. ความรู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องได้มีโอกาสรู้ผลงานที่ตนกระทำ เพื่อประโยชน์ 2 ประการคือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

จาก 3 ข้อที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ชูเตนและเชอร์แมน ๖ ข้องานเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน

สมิธและคนอื่นๆ (Smith and others.1985) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของสมิธและคนอื่นๆ เขามีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนเราเกิดจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานที่ทํายู่ในปัจจุบัน (Work on your present job) งานที่ทํายู่ในปัจจุบัน หมายถึง งานที่กำลังดำเนินการอยู่ ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน (present pay) เป็นเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน รวมทั้งค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่ารายได้ดี ยุติธรรม และเพียงพอแก่การใช้จ่าย

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงาน หมายถึง การช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน

5. องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job) เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง บุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

6. องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป (job in general) ลักษณะงานทั่วไป เป็นสภาพของงานที่ปฏิบัติ เมื่อทำงานแล้วเกิดความสบายใจ มีความสุข รู้สึกมีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ปฏิบัติ

จากการที่ได้ศึกษาองค์ประกอบและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นักการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า งานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสมิธและคนอื่นๆ จึงได้นำองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมิธและคนอื่นๆ มาปรับปรุงเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานที่ทำงานปัจจุบัน (Work on your present job) หมายถึง ภารกิจประจำตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมายให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติตามกรอบของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ เป็นงานที่ท้าทาย ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำงานปัจจุบันมีผู้ที่ศึกษาและให้ความเห็นไว้หลายท่านดังนี้

เกตุณี หงสนันท์ (2518 : 129) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานคือ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีการทำงานเป็นกลุ่ม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) กล่าวถึงลักษณะงานที่ท้าว บุคคลในองค์การจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถ และความคิดริเริ่มของตนเองมาก ความมั่นคงในงาน และมีสภาพการทำงานที่พอใจ

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) มีความเห็นว่า ความท้าทายของงาน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เสนาะ ดิยาวี (2525 : 251) ให้ความเห็นว่า งานที่ทําอยู่ในปัจจุบันควรมีความมั่นคง เป็นงานที่ท้าทาย

กิเซลลีและคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) กล่าวว่า ลักษณะของงานควรมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน

เฮอรัชเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) กล่าวสรุปว่า ลักษณะของงานที่ทําเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 6) แบ่งบุคคลในองค์การออกเป็นสองประเภท ประเภทแรกเป็นบุคคลตามทฤษฎี มีนิสัยชอบทำงานด้วยตนเอง ควรให้อิสระในการทำงาน จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

มอร์สและวีส์ (Morse and Weiss. 1962 : 23) พบว่า คนชั้นกลางทำงาน เพราะความสนใจและความสำเร็จในชีวิต ส่วนคนงานทำงานเพื่อจะได้มีสิ่งยึดเหนี่ยวและพอใจที่จะทำงานดีกว่าอยู่เฉย ๆ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 279 - 283) ได้แสดงความเห็นว่า ถ้างานที่ทําตรงกับความสามารถของบุคคลทําก็เกิดความพึงพอใจในงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968: 339) ได้เสนอแนวคิดว่า ลักษณะของงานที่ทําส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

แยงเคิลโลวิช (Yankelovich. 1974 : 19) สัมภาษณ์งานที่จบจากมหาวิทยาลัยพบว่า เป้าหมายสำคัญที่คนงานได้จากการทำงานคือ การมีโอกาสดแสดงประสิทธิภาพของบุคคลที่มีอยู่

ล็อค (Locke. 1976 : 1302) วิจัยพบว่า งานเป็นองค์ประกอบประการแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ถ้ามีความชอบและความสนใจงานอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจสูง

สรุปได้ว่า ลักษณะงานทั่วไปเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ท้าทาย ปฏิบัติแล้วดี นำมา รู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานนั้น เป็นงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ดีเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay) หมายถึง เงินเดือนที่รัฐบาลจ่ายให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเป็นรายเดือน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้ในการทำงาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่ารายได้ดี ยุติธรรม และเพียงพอแก่การใช้จ่าย

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับ ได้มีผู้ศึกษาและให้แนวคิดไว้หลายท่านดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 84 - 87) ถือว่าเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจทางบวก ส่วนการตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน เป็นแรงจูงใจทางลบ

เสนาะ ตีเขยวี่ (2525 : 252 - 253) กล่าวว่า สิ่งแรกที่คนหวังจะได้รับจากการที่เข้าร่วมองค์การคือค่าตอบแทนที่เป็นเงิน

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) ชี้ให้เห็นว่า เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) กล่าวว่า ค่าจ้างที่เป็นธรรม ครอบคลุม การแบ่งปัน ผลกำไร การให้บำเหน็จ บำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูล การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ เป็นสิ่งจูงใจให้คนมีขวัญในการทำงานที่ดี

กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) กล่าวว่า รายได้ ประจําและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกูเปอร์

กูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31 - 33) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือน ที่ยุติธรรมและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142 - 149) กล่าวว่า เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

ทรูเดน และเชอร์แมน (Thruden and Sherman. 1988 : 306 - 309) สรุปว่า สิ่งจูงใจทางบวก (positive incentives) ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความปลอดภัย การมีส่วนร่วม การชมเชยและการยอมรับนับถือ

ไพรซ์ (Price. 1972) พบว่า ยิ่งคนงานได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินน้อยเท่าใด ก็ยิ่งคิดตีตนออกห่างจากงานมากขึ้น

ล็อค (Locke. 1976 : 1302) วิจัยพบว่า ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบ ประการหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับอยู่ปัจจุบันควรต้องเพียงพอ ยุติธรรม เหมาะสมกับปริมาณ คุณภาพของงาน ที่ปฏิบัติและสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion) หมายถึง การที่ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดจะได้เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบ ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกรู้สึกมีความมั่นคงพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

สำหรับความพึงพอใจต่องานที่เกิดจากโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้มีผู้ศึกษา และแสดงความคิดเห็นไว้หลายท่านดังนี้

วิญญู สารธร (2517 : 273 - 278) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคคลเป็นสิ่งตอบแทนทางด้านจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2525 : 434 - 445) มีความเห็นว่า โอกาสของความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้าของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเบื้องต้น ที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เสนาะ ตีเขารัว (2525 : 251) กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมในองค์การ เพราะมีความหวังว่า เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่ง

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 248 - 250) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน คือ ความมั่นคงของงานที่หาที่มีโอกาสก้าวหน้า จะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ต่องาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31 - 33) เห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นความต้องการของบุคคลในการทำงาน

เฮร์ซเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เบรชและคนอื่น ๆ (Brech and others. 1965 : 508) เชื่อว่า การที่บุคคลจะทำงานนั้น เนื่องจากเขามีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานและตำแหน่งที่ดี

กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966) สรุปว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมิทและแกรนนี่ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การอย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การพึงกระทำ

สรุปได้ว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การและการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงาน (supervision) หมายถึง การที่ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงานและการปกครองบังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการนิเทศงานมีผู้ที่ศึกษาและอธิบายไว้ดังนี้

เกศินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) กล่าวว่า การมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา การควบคุมที่ดี เป็นปัจจัยพื้นฐานการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2525 : 251 - 252) ให้ความเห็นว่า บุคคลในองค์การต้องการ ผู้คนที่ยุติธรรม มีความสามารถเพราะเป็นตัวชี้ให้เห็นว่างานของเขาจะมั่นคงและเป็นหลักประกันว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มุ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 250) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจกว้างตัวเป็นนาย ให้ความสนใจเห็นอกเห็นใจ เมื่อมอบหมายงานแล้วควรให้ทำอย่างอิสระ แต่ควรให้คำปรึกษาหารือ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ มีความมั่นใจตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถของลูกน้อง รู้จักประสานประโยชน์

เฮอริชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) กล่าวว่า การนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยการให้ความสำคัญที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลอค (Locke. 1976 : 1302) สรุปไว้ว่า การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความปรารถนาที่จะให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการจัดการในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดได้รับการแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ การนิเทศงานเป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพของการทำงานอยู่ที่เทคนิคการควบคุม ติดตามและนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job) เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่อยู่ในความควบคุมดูแลของศึกษาธิการจังหวัด บุคลากรภายในองค์การที่ทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านแสดงทัศนะไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320 - 321) ให้ความเห็นว่าการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์การ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เสนาะ ดีเยาว์ (2525 : 251) กล่าวว่า ความต้องการของคนในองค์การเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานคือ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน การไว้นิยมนิเชื่อนิเทศในการทำงาน

ธรูเดน และเชอร์แมน (Thruden and Sherman. 1968 : 306 - 309) กล่าวว่า สิ่งจูงใจทางบวกคือ การยอมรับนับถือระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) กล่าวสรุปว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งงานหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 149 - 150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจ ที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การยกย่อง นับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ล็อค (Locke. 1976 : 1302) สรุปไว้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตร พร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นความต้องการทางสังคมของบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน (Job in general Condition) สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานเป็นสภาพบรรยากาศของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก การติดต่อประสานงาน การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี เมื่อปฏิบัติงานแล้วเกิดความสบายใจ เพลิดเพลินมีความสุขจากการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ

องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความสนใจศึกษาและสรุปไว้ดังนี้

เกสสินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) กล่าวถึงการทำงานในกลุ่มที่มีการประสานงานจะเป็นพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดีเบาร์ (2525 : 251 - 252) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดี สะดวกปลอดภัย เป็นลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจ

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 251) กล่าวว่า การสำรวจดูสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

กิติมา ปริศิติลก (2529 : 320) กล่าวไว้ว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกขององค์กรจึงจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

กิเซลลี และคนอื่นๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) กล่าวว่า สภาพการทำงานมีความสะดวกสบาย เหมาะกับสภาพการทำงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31 - 33) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน จะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดีและเหมาะสม

บลูเนอร์ (Blauner. 1963) เห็นว่า งานที่ใช้เทคโนโลยีสูงทำให้เกิดความพึงพอใจสูง

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142 - 149) เสนอไว้ว่า สิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับสภาพปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของตนและมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีความสะดวกสบาย ตลอดจนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องช่วยผ่อนแรงในการปฏิบัติงาน สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีศึกษาธิการจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่งมาประจำ ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 นอกจากนี้ยังมีผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ตามบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสรุปได้ดังนี้

ขอบข่ายหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

กระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการออกเป็นกรม และส่วนราชการที่มีฐานะเท่ากรม จำนวน 14 กรม ในจำนวนกรมต่าง ๆ เหล่านี้มีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ที่แบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ งานในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ซึ่งมีกรมต่าง ๆ ในสังกัดรับผิดชอบเป็นงานที่กระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ กรมใดที่ไม่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในภูมิภาคจะมอบหมายภาระกิจหน้าที่ของกรมนั้นให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรับผิดชอบในฐานะ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหรือกลั่นกรอง เรื่องให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งด้านบริหาร การเงิน การบัญชี การพัสดุ งานบริหารบุคคล งานวิชาการและอื่น ๆ ที่เป็นงานของกรมนั้น ๆ สำหรับงานของกรมที่มีหน่วยงานอยู่ในส่วนภูมิภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะทำหน้าที่ประสานงานในด้านการจัดกิจกรรมการศึกษา และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยทำหน้าที่ฐานะองค์กรกลางของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค

ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะเร่งรัดพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน การศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ให้มีความคล่องตัวและสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น โดยจะ ปรับปรุงโครงสร้างและองค์กรกลางการบริหารการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ให้สามารถทำหน้าที่ในการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดการ วางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจติดตามและประเมินผล การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยมติที่ประชุมอธิบดี ครั้งที่ 13/2526 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2526 และครั้งที่ 5/2527 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527 กำหนดให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีฐานะเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับ จังหวัด และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ คือ

1. ศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นศูนย์กลาง การเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ในระดับจังหวัด เพื่อใช้ในการบริหารงาน วางแผนโครงการ รวมทั้งการให้บริการข้อมูลสถิติ แก่หน่วยงานหรือสถานศึกษาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่มาช่วยสร้าง ระบบข้อมูลให้ประสานสัมพันธ์ทั้งในระดับจังหวัด เขต กระทรวง

2. ศูนย์บริการและประสานงาน เป็นงานที่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย เพื่อให้บริการและประสานงานแก่ส่วนราชการและหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดโดยลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป เช่น งานบริหารงานบุคคล งานการเงินบัญชีและพัสดุ เป็นต้น

3. ศูนย์ติดตามและประเมินผล ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ว่าได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานหรือโครงการของอำเภอ จังหวัด เขตการศึกษา กรม กระทรวงและรัฐบาลเพียงใด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. : 3 - 4)

การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

การปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีปัญหา ในทางปฏิบัติหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน

การจัดระบบการเก็บข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ ขาดการศึกษาวิเคราะห์เพื่อไปสู่การวางแผน การบริการและการประสานงานยังขาดระบบระเบียบ และรูปแบบการประสานงานให้เกิดอำนาจ การต่อรอง ทำให้การประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดกิจกรรม เพื่อสนองนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความยากลำบาก การติดตามประเมินผลขาดเครื่องมือ ขาดนักวิชาการที่จะทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์การติดตามประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ ปรับปรุงให้มีความชัดเจนขึ้น โดยกำหนดหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจ 3 ฐานะ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2532 เป็นต้นไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป. : 5 - 9) ดังนี้

1. ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในจังหวัด

เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวง ศึกษาธิการในระดับจังหวัด ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด ในส่วนที่เป็นหน้าที่ของ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษา การ ศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของกรมต่าง ๆ ในกระทรวง ศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในจังหวัด เพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่พิจารณาแนวทาง การพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กำหนดแผนงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่พิจารณาแนวทางพัฒนา การศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม กำหนดแผนงาน โครงการและ เสนอของงบประมาณ ประจำปี ประสานการใช้ทรัพยากรและแผนงาน/โครงการ รวมทั้งการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในจังหวัด โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด จึงกล่าวได้ว่าสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการและ เป็นองค์กรกลางทางการศึกษา การ ศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 จัดทำข้อมูลและระบบสารสนเทศทางการศึกษา การศาสนาและการ วัฒนธรรมในจังหวัด

1.1.1 สืบรวจ รวบรวมจัดเก็บข้อมูล สถิติทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

1.1.2 ประมวล วิเคราะห์ข้อมูลและดัชนีพื้นฐานทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

1.1.3 ประชาสัมพันธ์ นำเสนอและบริการข้อมูล สารสนเทศ

1.2 จัดทำกรอบนโยบายและการวางแผนการศึกษา การศาสนาและการ
วัฒนธรรมของจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กรม และความต้องการ
ของจังหวัด

1.3 เสนอขอตั้งงบประมาณการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมให้แก่
หน่วยงานสถานศึกษาและศาสนสถานในจังหวัด และจัดสรรงบประมาณตามที่กระทรวงมอบหมาย

1.4 ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
ในจังหวัด

1.4.1 ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม

1.4.2 นิเทศการบริหารการศึกษา

1.4.3 แนะนำการศึกษาและอาชีพทุกระดับการศึกษา

1.4.4 ศึกษา วิเคราะห์และหาแนวทางปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา

การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด

1.5 ติดตามประเมินผลการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในจังหวัด

1.5.1 ติดตามแผนงาน โครงการ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.5.2 ติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการพิเศษ ในส่วนของกระทรวง
ศึกษาธิการ เช่น งานพัฒนาชนบท งาน อพป. งานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบ
ในสถานศึกษา เป็นต้น

1.5.3 ติดตามแผนงาน โครงการ ตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.5.4 ควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการปฏิบัติงานของส่วนราชการและ
สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

1.6 สนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของ
หน่วยงาน สถานศึกษา ศาสนา มูลนิธิและสมาคมต่าง ๆ ในจังหวัด

1.6.1 ศึกษาวิเคราะห์และหาแนวทางในการดำเนินงาน

1.6.2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรายงาน

1.6.3 จัดประชุม อบรม สัมมนา

1.6.4 ยกย่อง เชิดชูเกียรติหน่วยงาน สถานศึกษาและบุคคลที่มีผลงานดีเด่น

1.6.5 ระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น
การจัดหาทุนการศึกษา เป็นต้น

1.6.6 ให้คำปรึกษาหารือและช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์
ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.6.7 จัดกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การศาสนาและ
การวัฒนธรรม

1.6.8 จัดและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่หน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษา
การศาสนา และการวัฒนธรรม

1.6.9 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากรทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม

1.7 ประสานงาน

1.7.1 ประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

1.7.2 ประสานงาน เพื่อให้เกิดความประสานสัมพันธ์ในการจัดการศึกษา
ระดับต่าง ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เช่น การรับนักเรียน การจัดตั้งโรงเรียน
 เป็นต้น

1.8 จัดและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกิจการพิเศษ ได้แก่

1.8.1 งานพัฒนาชนบท

1.8.2 งานป้องกันและแก้ปัญหา ยาเสพติดให้โทษ

1.8.3 งานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา

1.8.4 งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

1.8.5 งานอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง

1.8.6 งานการศึกษาในศูนย์รับผู้อพยพ

1.8.7 งานศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้

1.8.8 งานหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน

1.8.9 งานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

- 1.8.10 งานพัฒนาการศึกษาชาวเขาและชนกลุ่มน้อย
- 1.8.11 งานศูนย์ประสานการศึกษาวิชาทหารรักษาดินแดน
- 1.8.12 งานตามที่กระทรวงศึกษาธิการหรือจังหวัดมอบหมาย
- 1.8.13 งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย สั่งการและปกครองดูแลเจ้าหน้าที่ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

- 2.1.1 จัดทำงานธุรการ
- 2.1.2 จัดทำงานสารบรรณ
- 2.1.3 ปรับปรุงและพัฒนาสำนักงาน

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชีและพัสดุ

- 2.2.1 เบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- 2.2.2 จัดทำบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์และเอกสารทางการเงินทุกประเภท
- 2.2.3 จัดทำเกี่ยวกับพัสดุ
- 2.2.4 ควบคุม ตรวจสอบ และรายงานการเงิน บัญชีและพัสดุ

2.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- 2.3.1 งานแผนอัตรากำลัง
- 2.3.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน
- 2.3.3 จัดทำเกี่ยวกับเรื่องการลาต่าง ๆ
- 2.3.4 พัฒนาคณาการ
- 2.3.5 พิจารณาความดีความชอบ ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และจัดสวัสดิการ
- 2.3.6 จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ
- 2.3.7 ดำเนินงานทางวินัย
- 2.3.8 การให้พ้นจากราชการ

2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ

- 2.4.1 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน
- 2.4.2 จัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี
- 2.4.3 นิเทศ แนะนำ การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 2.4.4 กำกับ เร่งรัด ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ในสังกัด

3. ในฐานะผู้ปฏิบัติงานของกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภา ในจังหวัด

งานของกรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดทั้งที่กรมมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด
ที่กรมมอบหมายให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยตรงก็ดี หรือเป็นกฎหมายที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ
ผู้ว่าราชการจังหวัดก็ดี โดยศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติ พิจารณา นำเสนอผู้ว่าราชการ
จังหวัดสั่งการหรือปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและ
คุรุสภามีดังนี้

3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

- 3.1.1 จัดทำเรื่องงานธุรการของสถานศึกษา หน่วยงานสังกัดกรมต่าง ๆ
- 3.1.2 กลั่นกรอง ตรวจสอบงานของหน่วยงาน สถานศึกษา สังกัดกรม

ต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชีและพัสดุ

- 3.2.1 เบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- 3.2.2 จัดทำบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์ และเอกสารการเงินทุกประเภท
- 3.2.3 จัดทำงานพัสดุ
- 3.2.4 ควบคุม ตรวจสอบ และรายงานการเงิน บัญชีและพัสดุ

3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- 3.3.1 จัดทำเกี่ยวกับเรื่องสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน
- 3.3.2 จัดทำเรื่องการลาต่าง ๆ
- 3.3.3 พัฒนาบุคลากร

3.3.4 พิจารณาความดีความชอบ ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และ จัดสวัสดิการ

3.3.5 การดำเนินงานทางวินัย

3.3.6 การให้พ้นจากราชการ

3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ

3.4.1 จัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี

3.4.2 นิเทศ แนะนำ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3.4.3 กำกับ เร่งรัด ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน

อำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม โดยมีกรมและส่วนราชการที่มีฐานะ เป็นกรมรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกระทรวงโดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากจะรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในฐานะส่วนราชการระดับกรมแล้ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงและราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใด ในสังกัดกระทรวง รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งส่วนราชการเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ส่วนราชการดังกล่าวรับผิดชอบงานในหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 โดยเฉพาะสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดทำลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ

เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงาน สังกัด
กระทรวงภายในจังหวัด และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
ในจังหวัด

2. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัด
กระทรวงภายในจังหวัดตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา
การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด

3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและ
การวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือ
ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใน
จังหวัดโดยเฉพาะ

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นับว่าเป็นส่วนราชการ
ที่มีความสำคัญต่องานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างมาก เพราะเป็นส่วนราชการ
ที่มีฐานะ เป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีหน่วยงาน ส่วนราชการ
สถานศึกษากระจายอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดเป็นจำนวนมาก ประกอบกับกรมส่วนใหญ่
ไม่มีหน่วยงานในระดับจังหวัดจึงได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำ ลักษณะงานในความรับผิดชอบจึงมีขอบข่ายปริมาณงานกว้างขวาง
การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ จำเป็นจะต้อง
อาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี รวมทั้งจะต้อง
มีระบบการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการที่ดี จึงจะทำให้การทำงานสำเร็จ
ลงด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของ ก.พ. ใน
เรื่องการปรับปรุงระบบบริหารราชการให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2534
โดยให้ส่วนราชการต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการและถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2535

โดยเฉพาะในส่วนของ การปรับปรุงระบบราชการ ให้ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัย ปรับปรุงโครงสร้างและจำนวนข้าราชการให้เล็กลงอย่างเหมาะสม ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น คล่องตัวและทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง ส่งเสริมให้ระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในราชการ เปลี่ยนบทบาทจากการปกครอง ควบคุมบังคับ เป็นการบริการ ส่งเสริมและกำกับ

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดระบบงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขึ้น โดยจัดเป็นกลุ่มงานในความรับผิดชอบให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ 9 ด้าน คือ

1. ด้านแผนงานและงบประมาณ
2. ด้านกำกับเร่งรัดติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ
3. ด้านส่งเสริมการศึกษา
4. ด้านส่งเสริมการศาสนา
5. ด้านส่งเสริมงานวัฒนธรรม
6. ด้านส่งเสริมพลานามัย
7. ด้านส่งเสริมลูกเสือและยุวกาชาด
8. ด้านกิจการพิเศษ
9. ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

การจัดระบบงานตามบทบาทดังกล่าว จะเป็นแนวทางปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้เกิดความคล่องตัว ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จัดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพราะได้กำหนดจุดประสานระดับความรับผิดชอบ และระดับการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. : 1 - 3)

การปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน

การบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน แบ่งโครงสร้างของงานออกเป็น 6 ฝ่าย มีผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด 2 คน รับผิดชอบงานคนละ 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด คนที่หนึ่ง รับผิดชอบ

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

1.3 ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

2. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด คนที่สอง รับผิดชอบ

2.1 ฝ่ายการเงิน บัญชีและพัสดุ

2.2 ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล

2.3 ฝ่ายส่งเสริมพลานามัยและกิจการพิเศษ

จากบทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถแบ่งการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษา ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ดังนั้น ศึกษาธิการจังหวัดต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาทุกด้านที่เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ งานด้านการประสานงาน และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ด้านการศึกษาของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดและเป็นหน่วยข้อมูลสถิติ และจัดทำสารสนเทศทางการศึกษาของจังหวัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2534 : 90 - 91) นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานงานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา ส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา

การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด (ศสว.จ.) ด้านการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 4 - 4) ได้แก่การเสนอมาตรการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการใช้ทรัพยากร และพนักงานกำลังในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา จัดให้มีการศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและทบทวน เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการศึกษาของจังหวัด รวมทั้งการปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานการศึกษาของราชการอื่น ๆ ในกระทรวงที่มีได้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติราชการของกระทรวงซึ่งมิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในจังหวัดโดยเฉพาะ

2. ด้านการศาสนา กรมการศาสนาได้มอบอำนาจและหน้าที่ราชการของกรมให้แก่ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บริหารงานในจังหวัด ตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 18422/2502 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2502 และได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดมีหน้าที่ตรวจชี้แจง แนะนำ ช่วยเหลือและรับผิดชอบการจัดการศึกษาโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (สัมฤทธิ์ พันธุ์คำ. 2536 : 22 ; อ้างอิงมาจาก นิวัฒน์ เสงี่ยมพงษ์. 2533 : 12)

งานของกรมการศาสนา ที่ศึกษาธิการจังหวัดจะต้องปฏิบัติมีดังนี้คือ

2.1 เชิดชู ทำนุบำรุงและส่งเสริมเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวร

2.2 ทำหน้าที่ดำเนินการของมหาเถรสมาคมในการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมติของมหาเถรสมาคม

2.3 ถวายเป็นอุปัชฌาย์แก่คณะสงฆ์ไทยในด้านการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณะสงเคราะห์

2.4 เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างวัด ตั้งวัด รวมวัด ย้ายวัด ยุบเลิกวัด และการขอพระราชทานวิสุงคามสีมาของวัด ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2507) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2.5 เป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติกลางเพื่อเพิ่มทุนทรัพย์สินของพระพุทธศาสนา ไว้สำหรับใช้จ่ายในกิจการคณะสงฆ์และบำรุงส่งเสริมพระพุทธศาสนา ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2.6 เป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนสมบัติของวัด ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2511) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2.7 เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการคณะสงฆ์เงินนิกาย และอนัมนิกาย ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2520) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2.8 อุปถัมภ์บำรุงศาสนาในต่างประเทศ

2.9 จัดการจริยศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชน โดยใช้หลักธรรมในศาสนาเป็นหลัก อุดหนุนส่งเสริมและประสานงานในองค์การ สมาคมเอกชน และสถานศึกษาต่าง ๆ ดำเนินการให้การอบรมทางด้านจริยศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษา ประชาชน

จากหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประมวลหน้าที่ด้านการศาสนาของศึกษาธิการจังหวัดไว้ดังนี้

1. งานขอสร้างวัด
2. งานขอตั้งวัด
3. งานขอรวมวัด
4. งานย้ายวัด
5. งานยุบเลิกวัด
6. งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา
7. งานยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระสงฆ์
8. งานยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง
9. งานวัดพัฒนาตัวอย่าง
10. งานแต่งตั้งไวยาวัจกร
11. งานนิเทศ
12. งานสำรวจและออกหนังสือสำคัญที่ดินวัดร้าง

13. งานจัดระเบียบชนที่ดินวัดร้าง
14. งานขอและจัดสรรเงินอุดหนุนบูรณะวัด
15. งานขอรับเงินอุดหนุนพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น
16. งานจัดนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดิน
17. งานเก็บรักษาหนังสือสำคัญที่ดินของวัด
18. งานขอพระราชทานสมณศักดิ์
19. งานจัดการทรัพย์สินอันเป็นศาสนสมบัติกลาง
20. งานดูแลจัดระเบียบน้ำให้วัด
21. งานโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์
22. งานถวายอุบถัมภ์ในการก่อสร้างวัด
23. งานพุทธสมาคม ยุวพุทธิกสมาคมและนวกผู้เยาว์

(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2527 : 46 - 58)

3. ด้านการวัฒนธรรม ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติงานด้านการวัฒนธรรมตามที่

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติสรุปไว้ดังนี้ "การปฏิบัติงานวัฒนธรรมส่วนภูมิภาค ได้รับความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดและอำเภอ ดำเนินงานควบคู่ไปกับกิจกรรมการศึกษา การศาสนา การวัฒนธรรม และกิจกรรมของประชาชนในท้องถิ่น ในระดับจังหวัด มีคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นที่ปรึกษา ศึกษาธิการจังหวัด เป็นรองประธานคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนงานวัฒนธรรมจังหวัด สนับสนุนส่งเสริม ดำเนินงานเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมภายในจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด พ.ศ. 2531 และประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 20 กันยายน 2531

ศึกษาธิการจังหวัดจึงเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรมที่อยู่ในจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดจึงมีหน้าที่

บริหารงานและดำเนินงานเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในด้านการอนุรักษ์ การส่งเสริม การเผยแพร่ และการพัฒนาวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2529 : 14) ดังนี้

3.1 การอนุรักษ์วัฒนธรรม ได้แก่ การดำเนินการเพื่อพิทักษ์รักษามรดกทางวัฒนธรรมที่ได้สะสมหรือสืบทอดมาจากอดีตให้คงอยู่ได้นานที่สุด เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของอนุชนรุ่นหลัง เช่น การอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุและศิลปวัตถุ เป็นต้น

3.2 งานส่งเสริมวัฒนธรรม ได้แก่ การสนับสนุนให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมความดีของชนในชาติ เช่น การส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนและประชาชนปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ และค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ เป็นต้น

3.3 การเผยแพร่วัฒนธรรม ได้แก่ การประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมไปสู่ประชาชนทางสื่อมวลชนทุกรูปแบบอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เช่น การประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมพื้นบ้าน งานประเพณีท้องถิ่นกีฬาและการละเล่นพื้นบ้าน เป็นต้น

3.4 การพัฒนาวัฒนธรรม ได้แก่ การดำเนินการเพื่อการวางแผนและประสานแผนเพื่อให้วัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสร้างความเข้าใจด้านวัฒนธรรมการจัดการศึกษา การปรับปรุงชีวิตประจำวัน และการส่งเสริมเอกลักษณ์ของชาติ เช่น จัดทำโครงการพัฒนางานวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

นอกเหนือจากภารกิจด้านการวัฒนธรรมแล้ว ตามพระราชบัญญัติโบราณสถานโบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 มกราคม 2523 แต่งตั้งให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่อนุรักษ์ ดูแล ตรวจสอบ และรับผิดชอบโบราณสถาน โบราณวัตถุในเขตจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่ออยู่มาทั้งของในประเทศ และต่างประเทศมีการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยใช้กลุ่ม ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันไปตามความประสงค์ของผู้วิจัย ในที่นี้จะได้นำเสนอ เฉพาะส่วนที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้มากที่สุด

งานวิจัยภายในประเทศ

ผลงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ธารง อมร (2531 : 278 - 279) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของ ผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด พบว่า การบริหารงานทั่วไปมีปัญหามากที่สุดในเรื่องขาดอัตรากำลัง สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ งานการเงินบัญชีและพัสดุ งานแผนงานและวิชาการมีปัญหาเรื่องการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ระบบสารสนเทศยังขาดประสิทธิภาพ การติดตามผลยังไม่บรรลุเป้าหมาย งานประสานงาน และกิจกรรมการศึกษา มีปัญหามากในเรื่องการร่วมมือ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิ์ ชูช่วย (2533 : 52) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการ จังหวัด พบว่า ปัญหาในการดำเนินการจัดซื้อ การดำเนินการจัดจ้าง การตรวจสอบและการ เบิกจ่ายพัสดุของสำนักงาน มีปัญหาในทางปฏิบัติ

วิเชียร ชุ่มช่วย (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ งานของศึกษาธิการจังหวัด สรุปไว้ดังนี้ ปัญหาการปฏิบัติงานโดยทั่วไปคือ การขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ การจัดเก็บและการทำลายหนังสือราชการ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์และสวัสดิการ ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินบัญชีและพัสดุ เช่น การรับจ่าย

ฝาก ถอน การส่งเงิน การตรวจสอบและการรายงาน การจัดทำเอกสารทางการเงินและ การจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาการปฏิบัติงานแผนงานและวิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ปฏิทินการปฏิบัติงาน การสำรวจและจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ งบประมาณ การติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ปัญหาในการปฏิบัติงาน การ ประสานงานและกิจกรรมการศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานการพัฒนาชนบท การป้องกันและแก้ไข ปัญหาในนักเรียนนักศึกษา ไข้ยาและสารเสพติดให้โทษ การดำเนินการเกี่ยวกับการกีฬาและ กีฬาในระดับจังหวัด

ผลงานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพล เตมิศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 และ 8 จำนวน 16 จังหวัด 151 อำเภอ ในด้าน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงานความรับ ผิดชอบ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา รายได้เงินเดือน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวนเป็นระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์อำเภอ วุฒิและขนาดของอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ดำรง ตำแหน่งก่อน พ.ศ. 2509 ศึกษานิเทศก์ที่ดำรงตำแหน่งระหว่างปี พ.ศ. 2509 - 2523 และศึกษานิเทศก์อำเภอที่ดำรงตำแหน่งหลังปี พ.ศ. 2523 กับศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิต่ำกว่า บริญญาตรี บริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าบริญญาตรี ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในอำเภอ ที่มีโรงเรียนเอกชนในสังกัดและไม่มีโรงเรียนเอกชนในสังกัด มีความพอใจในระดับมากใน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการ ยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของความพึงพอใจในตำแหน่งของงานและ ความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยอำนาจศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับ บานกลาง คือ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยเฉพาะความพึงพอใจในรายได้ เงินเดือนศึกษานิเทศก์ อำเภออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันทุกตัวแปร

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2531 : 180 - 182) ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ประชากรที่ศึกษาคือ ศึกษานิเทศก์ 638 คน ศึกษาตัวแปร 15 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

สมบัติ ยรรยง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 7 ประถมศึกษาจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 7 ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นักวิชาการศึกษา จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก คือ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ผลการวิจัย พบว่าสภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านทุกด้าน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เว้นด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับมาก กล่าวคือด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง ที่พึงพอใจในระดับมากคือเจ้าหน้าที่ธุรการและผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ด้านการยอมรับนับถือโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่า 10 ปี ด้านลักษณะของงานโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า ผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผู้มีภูมิลำเนาเดิมนอกเขตจังหวัดที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมากทุกตัวแปร

จารุณ พรมสุวรรณ (2533 : 60 - 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม JDI (Job Descriptive Index) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งตามทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยกระตุ้นไม่พึงพอใจสูงสุดในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยต่ำจน รองลงมาได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยต่ำจน และไม่พึงพอใจในการนิเทศงานจัดเป็นปัจจัยต่ำจน โดยพิจารณาตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานใน ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี และยังพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีคุณวุฒิและทำงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุญเสริม เพ็งแจ่มศรี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านความยอมรับนับถือในการทำงาน ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัย 5 ด้าน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความยอมรับนับถือในการทำงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะและสภาพในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัย 5 ด้าน ตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากตามลักษณะและสภาพการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทางที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน 5 ด้านตามอายุจริง ผู้มีอายุจริงต่ำกว่า 35 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีอายุจริงตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮัทชีสัน (Hutchison. 1972-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา บุคลากรในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การ คนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ ลักษณะของงานที่ทําเป็นสิ่งที่ทําให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทําให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด การให้ความช่วยเหลือแนะนำมีส่วนทําให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของคณาจารย์ในโรงเรียนอุตสาหกรรมเอกชน

ชมิคท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ รัตช์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 75 คน ผู้ช่วยผู้บริหารจำนวน 24 คน และศึกษานิเทศก์จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทําให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 -A) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการ
ทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน
ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาในกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ
ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารการศึกษานองศ์ประกอบ 6 ด้าน
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ในปี พ.ศ. 2538 ทุกจังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ 2 คน รวม 150 คน
 2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 2 คน รวม 147 คน
- จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรในการวิจัยคิดเป็นร้อยละ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
มากกว่า 5 ปี	85	57.80
ตั้งแต่ 5 ปีลงมา	62	42.20
รวม	147	100
2. คุณวุฒิ		
สูงกว่าปริญญาตรี	97	66.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	50	34.00
รวม	147	100
3. วัยวุฒิ		
มากกว่า 50 ปี	65	44.20
ตั้งแต่ 50 ปีลงมา	82	55.80
รวม	147	100

จากตาราง 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ คือ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
ปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา
จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวิทยุฒิมากกว่า
50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 และวิทยุฒิตั้งแต่ 50 ปีลงมา จำนวน 82 คน
คิดเป็นร้อยละ 55.80

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท นำนามประมวลสร้างเป็นองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการตอบแบบเลือกตอบเพื่อต้องการทราบตัวแปรอิสระเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิ และวัยวุฒิ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงมาจากแนวความคิดของสมิธ และคนอื่น ๆ ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน รวม 6 ด้าน แต่ละด้านจะมีแบบสอบถาม 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

มาก	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก	มีค่าคะแนน 3
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง	มีค่าคะแนน 2
น้อย	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย	มีค่าคะแนน 1

การแปลความหมายเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.66	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.67 – 2.33	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ที่จะทำให้ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัดเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ในการอภิปรายผล

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน โดยปรับปรุงมาจากแนวคิดของสมิธและคนอื่น ๆ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับ องค์การ การบริหารงานบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากตำรา เอกสาร รายงาน ผลการวิจัย เพื่อทราบหลักการ เนื้อหา นำมาใช้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ตรงกับความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นรายการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วย ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ตัวเลือก ให้ครอบคลุมองค์ประกอบความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด รวม 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ได้ เสนอแนวทางการปรับปรุงองค์ประกอบและงานในหน้าที่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน รวม 6 ด้าน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่สร้างเสร็จแล้วดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นด้วยความเห็นชอบของ ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท ให้กรรมการและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 นายธีระ รัตนจันทร์ รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

1.2 ดร.สงขล ลักษณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ

1.3 ดร.ปราโมทย์ เจนการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 ร้อยตรีคณิศร์ คณณม ศึกษาธิการจังหวัดนครนายก สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดนครนายก

1.5 นายสมชาย สุทธิสันสนีย์ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้
(Try Out) กับผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 จำนวน 50 คน เพื่อนำมาตรวจ
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1970
: 161) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9645
แสดงว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความ
ร่วมมือไปยังศึกษาธิการจังหวัด

2. ขออนุญาตจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ถึงศึกษาธิการจังหวัด
ทุกจังหวัดขอความร่วมมือแจ้งให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ส่งแบบสอบถามและหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปยังศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด โดยทางไปรษณีย์ เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด พร้อมทั้งสอของปิดแสดมภ์จำนำของถึงผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย ภายในเวลาที่กำหนด

4. รวบรวมแบบสอบถามตามกำหนดระยะเวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน รวมทั้งสิ้นจำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นับแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 147 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบ เป็นฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. หาค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. นับแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้เฉพาะตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมาก ให้ 3 คะแนน

ระดับความพึงพอใจปานกลาง ให้ 2 คะแนน

ระดับความพึงพอใจน้อย ให้ 1 คะแนน

4. หาค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมทุกด้านเป็นรายด้านและรายข้อ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด คุณวุฒิ และวิทยุฒิ แปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences) ในแบบสอบถามตอนที่ 2

5.1 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมทุกด้านเป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อหาการกระจายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด คุณวุฒิและวิทยุฒิ โดยการทดสอบหาค่า t (t -test)

6. ประมวลข้อเสนอแนะในแบบสอบถามตอนที่ 3 นำไปหาค่าความถี่ และลำดับ
ความต้องการของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ตามองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
นำไปใช้ในการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 59)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

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

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 64)

2. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ใช้สำหรับการคำนวณ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือนี้ทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 170 - 171)

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตัวแปรประสมการณ์
ในการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัด อุบลราชธานี และร้อยเอ็ด
โดยใช้สูตร t-test แบบ Independent

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบ t

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 86)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยนำเสนอการวิเคราะห์ตามลำดับ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการทดสอบ t - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวิทยุณิ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและเป็นรายชื่อตามองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิ และวิทยุเป็นรายด้านและเป็นรายชื่อตามองค์ประกอบ

ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ณ ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน ณ ปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตาราง 2 รายละเอียดของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	150	147	98.00	147	100.00
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ					

จากตาราง 2 แสดงว่าแบบสอบถามที่ส่งไปถึงผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 150 ชุด ได้รับคืน จำนวน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.00 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็นรายด้านและเป็นรายข้อ

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ

ด้าน	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความพึงพอใจ
1	งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.40	.35	มาก
2	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน	2.07	.36	ปานกลาง
3	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1.96	.42	ปานกลาง
4	การนิเทศงาน	2.40	.54	มาก
5	เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	2.43	.47	มาก
6	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	2.43	.41	มาก
เฉลี่ย		2.28	.31	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า โดยภาพรวมแล้ว ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.28$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ส่วน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านแล้ว ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
1	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบ	2.42	.58	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.46	.63	มาก
3	ท่านมีความพึงพอใจจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณ	1.84	.66	ปานกลาง
4	ท่านมีความพอใจในการวางแผน การแบ่งงาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.16	.57	ปานกลาง
5	ท่านมีความพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะท้าทาย หรือยากต่อไป	2.34	.61	มาก
6	ท่านมีความพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจ	2.51	.60	มาก
7	ท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	2.73	.46	มาก
8	ท่านมีความพอใจต่องานที่ดำเนินตามโครงการ ที่ท่านมีส่วนร่วมอยู่ด้วย ประสบความสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย	2.63	.50	มาก
9	ท่านมีความพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่สำคัญยิ่งขึ้น	2.66	.54	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
10	ท่านมีความพอใจในผลงานของเพื่อนร่วมงานที่ผ่านมา	2.28	.52	ปานกลาง
	เฉลี่ย	2.40	.35	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.73$) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.66$) งานที่ดำเนินการตามโครงการที่ได้มีส่วนร่วมด้วยประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 2.63$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 2.51$) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.46$) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.42$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะท้าทายให้อยากทำต่อไป ($\bar{X} = 2.34$)

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
11	ท่านพอใจรายได้จากเงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามปกติ	2.14	.59	ปานกลาง
12	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	2.07	.70	ปานกลาง
13	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.12	.65	ปานกลาง
14	ท่านพอใจที่ท่านสามารถเก็บออมทรัพย์จากรายได้เงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	1.86	.69	ปานกลาง
15	ท่านพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ-พลเรือนปัจจุบันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น (รัฐวิสาหกิจ ตุลาการ ทหาร ตำรวจ)	1.67	.66	ปานกลาง
16	ท่านพอใจในความสะดวกรวดเร็วการเบิกจ่ายเงินของสำนักงาน	2.54	.59	มาก
17	ท่านพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.52	.59	มาก
18	ท่านพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นของสำนักงาน	2.04	.57	ปานกลาง
19	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการของสำนักงานให้แก่ข้าราชการในสำนักงานนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดให้	1.91	.67	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
20	ท่านมีความพอใจที่จะอยู่กับตำแหน่งเดิม ถึงแม้ว่ามี โอกาสออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีเงินเดือนสูงกว่า เมื่อเทียบระดับความรู้ความสามารถพอ ๆ กับท่าน	2.02	.74	ปานกลาง
	เฉลี่ย	2.07	.36	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก คือ ความสะดวกรวดเร็วการเบิกจ่ายเงินของสำนักงาน
($\bar{X} = 2.54$) และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.52$)

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
21	ท่านมีความพึงพอใจในโอกาสที่คาดว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าเดิม	1.93	.81	ปานกลาง
22	ท่านพอใจในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ให้มีระดับสูงขึ้น	1.93	.82	ปานกลาง
23	ท่านพึงพอใจกับนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด	1.56	.66	น้อย
24	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันของหน่วยงาน	1.54	.66	น้อย
25	ท่านพอใจกับหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการสอบอย่างเดียว	1.51	.66	น้อย
26	ท่านพอใจกับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.91	.69	ปานกลาง
27	ท่านพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและระบบอาวุโส	2.53	.64	มาก
28	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีการสอบและการคัดเลือกจำนวนอย่างสะเท่า ๆ กัน	2.47	.64	มาก
29	ท่านมีความพอใจในความยุติธรรมในการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1.79	.76	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
30	ท่านพอใจต่อการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผูกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.40	.70	มาก
	เฉลี่ย	1.96	.42	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 1.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและ
ระบบอาวุโส ($\bar{X} = 2.53$) การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีการสอบและการคัดเลือกจำนวน
อย่างละเท่า ๆ กัน ($\bar{X} = 2.47$) และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผูกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.40$)

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านการนิเทศงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
31	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีแผนปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอน	2.66	.74	มาก
32	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.42	.65	มาก
33	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.41	.63	มาก
34	ท่านมีความพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งตัวท่านเองได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	2.46	.68	มาก
35	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	2.58	.61	มาก
36	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาหารือกับท่านบ่อย ๆ และรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	2.52	.63	มาก
37	ท่านมีความพอใจที่ได้รับการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.39	.69	มาก
38	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชานับสนุนช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	2.46	.62	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
39	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือ สนับสนุนการนิเทศการปฏิบัติงานและมีคู่มือปฏิบัติงาน	2.21	.71	ปานกลาง
40	ท่านพอใจที่สำนักงานจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	2.33	.66	ปานกลาง
	เฉลี่ย	2.40	.54	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 2.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก คือ ผู้บังคับบัญชามีแผนปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอน ($\bar{X} = 2.66$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.58$) ผู้บังคับบัญชาหารือกับท่านบ่อย ๆ และรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ ($\bar{X} = 2.52$) ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้ง ตัวท่านเองได้รับความแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.46$) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.46$) ผู้บังคับบัญชารื้อแจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.42$) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.41$) และได้รับการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.39$)

ตาราง 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
41	ท่านพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.56	.59	มาก
42	ท่านมีความพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	2.42	.67	มาก
43	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	2.40	.60	มาก
44	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.35	.64	มาก
45	ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนดเวลา	2.46	.63	มาก
46	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพ ยอมรับนับถือท่าน	2.55	.55	มาก
47	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.37	.70	มาก
48	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี	2.52	.60	มาก
49	ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	2.31	.69	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
50	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความตื่นตัวที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ	2.37	.70	มาก
	เฉลี่ย	2.43	.47	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ทัศนภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 2.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.56$) เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพ ยอมรับนับถือท่าน ($\bar{X} = 2.55$) เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.52$) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนดเวลา ($\bar{X} = 2.46$) เพื่อนร่วมงานมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.42$) เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 2.40$) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 2.37$) เพื่อนร่วมงานมีความตื่นตัวที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.37$) และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.35$)

ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน จาแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
51	ท่านมีความพอใจที่ตั้งของสำนักงาน สะดวกแก่การเดินทางมาปฏิบัติราชการและผู้ที่มาติดต่อ	2.57	.62	มาก
52	ท่านพอใจที่สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ	2.57	.65	มาก
53	ท่านพอใจที่ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม สงบ ไม่มีเสียงรบกวน สามารถติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก	2.40	.71	มาก
54	ท่านพอใจการรักษาความสะอาดของสำนักงาน ดูแลให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ	2.43	.56	มาก
55	ท่านพอใจการให้บริการสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักงาน	2.38	.60	มาก
56	ท่านพอใจบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการ ภายในสำนักงานมีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2.42	.60	มาก
57	ท่านพอใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการต้องประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ	2.31	.59	ปานกลาง
58	ท่านพอใจระบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและนอกเขตจังหวัดมีความคล่องตัวดี	2.50	.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความพึงพอใจ
59	ท่านพอใจการติดต่อสื่อสารด้านเอกสารของทาง ราชการของสำนักงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว	2.30	.54	ปานกลาง
60	ท่านพอใจผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นที่ยอมรับ ของส่วนราชการอื่น	2.47	.55	มาก
	เฉลี่ย	2.43	.41	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพทั่วไปงานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับ มาก ($\bar{X} = 2.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ
ที่ตั้งของสำนักงาน สะดวกแก่การเดินทางมาปฏิบัติราชการและผู้ที่มาติดต่อ ($\bar{X} = 2.57$)
สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.57$) ระบบการติดต่อ
สื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและนอกเขตจังหวัดมีความคล่องตัวดี ($\bar{X} = 2.50$) ผลการปฏิบัติ
งานของสำนักงานเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการอื่น ($\bar{X} = 2.47$) การรักษาความสะอาดของ
สำนักงาน ดูแลให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.43$) บรรยากาศ
ในการทำงานของ ข้าราชการภายในสำนักงานมีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.42$) ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม สงบ ไม่มีเสียง
รบกวน สามารถติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก ($\bar{X} = 2.40$) และการให้บริการสิ่งของ
เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ($\bar{X} = 2.38$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามตัวแปรประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิ และวัยวุฒิ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีลงมา		t
		N = 85		N = 62		
		$\bar{X}_1$	S	$\bar{X}_2$	S	
1	งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.35	.34	2.47	.35	2.13*
2	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน	2.09	.33	2.05	.39	.64
3	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1.89	.43	2.05	.37	2.35*
4	การนิเทศงาน	2.36	.55	2.46	.53	1.16
5	เพื่อนร่วมงานปัจจุบัน	2.41	.49	2.46	.44	.73
6	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	2.45	.41	2.40	.42	.67
	เฉลี่ย	2.26	.33	2.32	.29	1.15

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปีลงมา มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาแยกเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่า
งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
และพบว่า งานที่ทำอยู่ปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิต่างกัน
จำแนกเป็นรายด้าน

		สูงกว่าปริญญาตรี				ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา		
		N = 97		N = 50				
ด้าน	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน							t
		$\bar{X}_1$	S	$\bar{X}_2$	S			
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.37	.37	2.46	.30			1.40
2	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.04	.36	2.15	.35			1.91
3	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1.95	.46	1.98	.33			.50
4	การนิเทศงาน	2.38	.59	2.45	.44			.84
5	เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	2.45	.48	2.39	.46			.74
6	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	2.43	.43	2.43	.37			.04
เฉลี่ย		2.27	.34	2.31	.26			.76

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่าทั้ง 6 ด้านคือ งานที่ทำอยู่
ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน
เพื่อนร่วมงานปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวิทยุต่างกัน
จำแนกเป็นรายด้าน

		มากกว่า 50 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีลงมา		
		N = 65		N = 82		
ด้าน	องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	_____	_____	_____	_____	t
		$\bar{X}_1$	s	$\bar{X}_2$	s	
1	งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.38	.35	2.41	.35	.52
2	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน	2.14	.34	2.02	.36	1.89
3	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1.90	.41	2.00	.42	1.44
4	การนิเทศงาน	2.39	.49	2.41	.58	.27
5	เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	2.40	.47	2.45	.47	.62
6	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	2.42	.43	2.44	.40	.34
	เฉลี่ย	2.27	.31	2.29	.32	.37

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีวิทยุ มากกว่า 50 ปี และตั้งแต่ 50 ปีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่า ทั้ง 6 ด้านคือ งานที่ทำอยู่
ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ตาราง 13 แสดงความถี่ตามลำดับความต้องการสูงสุด จากข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
<u>เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน</u>			
1.	ควรมีกฎหมายรับรองหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน	56	38.09
2.	ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในสำนักงานให้เพียงพอ	40	27.21
3.	งานบุคลากรควรกระจายอำนาจให้จังหวัด	33	22.45
4.	ควรมีการประชุมปรึกษาหารืออยู่เสมอ	22	14.96
<u>เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน</u>			
1.	ควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	77	52.38
2.	ควรจัดให้มีสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้มากกว่าปัจจุบัน	37	25.10
3.	ควรมีบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูโดยเฉพาะ	23	15.65
4.	ระดับตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดควรแตกต่างจากหัวหน้าฝ่าย	17	11.56
<u>เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง</u>			
1.	ควรคำนึงถึงหลักอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง	63	42.86
2.	ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน แน่นนอน	39	26.53
3.	ควรรักษาปริมาณงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้	28	19.05

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
4.	ควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเข้าสู่ตำแหน่งเป็นระยะ ๆ	22	14.96
5.	ควรคัดเลือกตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดจากผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเท่านั้น	15	10.20
<u>เกี่ยวกับการได้รับการนิเทศงาน</u>			
1.	ควรนิเทศงานให้เป็นระบบ และมีการนิเทศให้มากขึ้น	52	35.37
2.	ควรมอบหมายภาระกิจให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดให้ชัดเจน	38	25.50
3.	ควรมีเจ้าหน้าที่นิเทศโดยเฉพาะ	12	8.16
<u>เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน</u>			
1.	ควรพัฒนาบุคลากร โดยการอบรม สัมมนา	35	23.81
<u>เกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน</u>			
1.	ควรปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้รักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ให้มากขึ้น	48	32.65

จากตาราง 13 แสดงถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 ด้าน โดยเสนอให้จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง อยู่ในลำดับสูงสุด และควรมีเจ้าหน้าที่นิเทศโดยเฉพาะอยู่ในลำดับน้อยสุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการเสนอรายละเอียดตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้เป็น ความมุ่งหมายของการวิจัย
วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการค้นคว้าวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะและ
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไปตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทัวประเทศไทย ปี พ.ศ. 2538
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวัยวุฒิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทัวประเทศไทย ปี พ.ศ. 2538
147 คน จากประชากร 150 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออก
เป็น 3 ตอนดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น
แบบสำรวจรายการ (Check list) เพื่อทราบตัวแปรอิสระ ด้านประสบการณ์ในการดำรง
ตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ คุณวุฒิและวัยวุฒิ

2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับคือ มาก ปานกลาง น้อย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยปรับปรุงมาจากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ของสมิธและคนอื่น ๆ มีองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามด้านละ 10 ข้อ รวมเป็น 60 ข้อ แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น .9645

2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัด เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งได้เสนอไว้ในรูปของความถี่และลำดับความต้องการสูงสุดลงมาตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล สงแบบสอบถามทางไปรษณีย์ แบบสอบถามทั้งหมด 150 ชุด ได้รับคืน จำนวน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.00 และเมื่อตรวจสอบความถูกต้องในการตอบแล้วปรากฏว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 147 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด คุณวุฒิและวิทยุติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 หาค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวิทยุติ

2.2 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน เป็นรายด้านและเป็นรายข้อ จาแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวัยวุฒิ โดยใช้ค่าตัวกลางเลขคณิตแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science)

2.4 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายด้านและเป็นรายข้อ ตามองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จาแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด คุณวุฒิและวัยวุฒิ โดยใช้การทดสอบหาค่า t-test

2.5 ประมวลข้อเสนอนะ ในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านและลำดับความต้องการจากสูงสูดมาต่ำสุด

สรุปผลการค้นคว้าวิจัย

1. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี และมีวัยวุฒิตั้งแต่ 50 ปี ลงมา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และสภาพทั่วไป

ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน เป็นรายชื่อแล้วปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น งานที่ดำเนินตามโครงการที่ได้มีส่วนร่วมด้วยประสบผลสำเร็จตามจุดหมาย งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำต่อไป

2.2 ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินของสำนักงาน และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ การเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมและระบบอาวุโส การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีการสอบและการคัดเลือกจำนวนอย่างละเท่า ๆ กัน และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อฝึกอบรมเพิ่มทุนประสบการณ์

2.4 ด้านการนิเทศงาน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีแผนปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารื้อและรับฟังความคิดเห็นเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้รับทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งตนเอง ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจจนบรรยายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการนิเทศจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่นำความเคารพยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบดีทำงาน

ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความตื่นตัวที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ

2.6 ด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ปฏิบัติงาน มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ระบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกเขตจังหวัดมีความคล่องตัวดี ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการอื่น การรักษาความสะอาดของสำนักงานดูแลให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ บรรยากาศในการทำงานของข้าราชการภายในสำนักงาน มีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม สงบไม่มีเสียงรบกวนสามารถติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวกและให้บริการสิ่งของเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักงาน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน คุณวุฒิและวัยวุฒิปรากฏผลดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การวางแผน การแบ่งงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่มีในลักษณะท้าทายให้อยากทำต่อไป การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นและผลงานของเพื่อนร่วมงานที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ให้มีระดับสูงขึ้น และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและส่วนใหญ่นำให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี

3.1.4 ด้านสภาพการปฏิบัติงานทั่วไป ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง ระบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ภายในและนอกเขตจังหวัดมีความคล่องตัวดี

3.2 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ

3.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีสอบอย่างเดียว การเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึง

คุณธรรมและระบบอาวุโสและระบบการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีการสอบและการคัดเลือก จำนวนอย่างละเท่า ๆ กัน

3.2.3 ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีความตื่นตัวที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ

3.3 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวิทยุฒิมากกว่า 50 ปีและตั้งแต่ 50 ปีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีวิทยุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น

3.3.2 ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีวิทยุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ

3.3.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีวิทยุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง โอกาสที่คาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการสอบอย่างเดียว หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและระบบอาวุโส

3.3.4 ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีวิทยุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี

3.3.5 ด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีวิทยุติดตัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่ตั้งของสำนักงานสะดวกแก่การเดินทางมาปฏิบัติงานราชการและผู้ที่มาติดต่อ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นที่น่าสนใจ ที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่ง อาร์ เพอร์มุต (2530 : 56-57) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ว่า งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความสนใจ งานทำให้ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้งานยังจะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับคนที่ทำด้วย จำนวนงานหรือปริมาณงานจะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล งานนั้นส่งเสริมทำให้ มีโอกาสประสบผลสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เกคินี หงสนันท์ (2518 : 129) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานในการ สร้างความพึงพอใจในการทำงานคือ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีการทำงาน เป็นกลุ่มและ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำว่าบุคคลในองค์การ จะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของ ตนเองมาก มีความมั่นคงในงาน และมีสภาพการทำงานที่พอใจ

ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเนื่องจากเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเป็นงาน ที่ท้าทาย ปฏิบัติแล้วน่าจะประสบผลสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานนั้น เป็นงาน

ที่ง่ายต่อการปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีเกียรติมีศักดิ์ศรี
เกิดความภาคภูมิใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก
การที่ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้รับความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงานและการปกครองบังคับบัญชา ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการนิเทศ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 250) ได้ให้ความเห็นว่า
ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญตัวเป็นนาย
ให้ความเห็นอกเห็นใจ เมื่อมอบหมายงานแล้วควรให้ทำอย่างอิสระแต่ควรให้คำปรึกษาหารือ
แก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ส่วนลอค (Locke. 1976 : 1302) สรุปไว้ว่า
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาความปรารถนาที่จะให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการ
จัดการในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทิฟฟินและ
แมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) กล่าวว่า การนิเทศงานเป็น
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า การที่ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้รับการนิเทศแนะนำช่วยเหลือให้
คำปรึกษาหารือจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ
บัญชา ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกิดขึ้นจึงอยู่ที่เทคนิคของผู้บังคับบัญชาที่สามารถควบคุม
นิเทศและติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง-
ศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องนี้ สมพงษ์ เกษมสิน
(2523 : 320 - 321) และเสนาะ ดิยาวารี (2525 : 251) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า
การยอมรับนับถือ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและการไว้วางใจในการทำงาน

เป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 149 - 150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจ ที่มีความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนล็อค (Locke. 1976 : 1302) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจทางบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นความต้องการทางสังคมของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล เตมีศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเขตการศึกษา 7 และ 8 พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสิ่งแรกที่บุคคลหวังจะได้รับจากการที่เข้าร่วมองค์การคือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินซึ่งสมยศ นาวิการ (2525 : 434) ได้กล่าวว่า เงินเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเหมาะสมและเป็นธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จึงสรุปได้ว่า เงินเดือนที่ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ปัจจุบันยังไม่เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณการใช้จ่ายที่จำเป็น ในสภาพ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ดังกล่าว

สำหรับในส่วนขององค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น เสนาะ ดีเยาว์ (2525 : 251) กล่าวว่า บุคคลส่วนใหญ่เข้ามาร่วมในองค์การเพราะมีความหวังว่า ถ้าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่ง สิ่งที่จะจูงใจมาใช่เงินเพียงอย่างเดียว ความมั่นคงของงานคือ การทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้า จะเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน และสมยศ นาวิก (2522 : 17) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การอย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การพึงกระทำ

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ให้เพียงพอ ควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งในสายการบริหารตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป และควรมีบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูโดยเฉพาะ
2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งควรคำนึงถึงหลักอาวุโส และควรมีการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งเป็นระยะ
3. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจใช้ผลการวิจัยนี้ ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือกและเข้าสู่ตำแหน่งโดยหลักอาวุโส เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวโน้มของการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด
2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
3. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2529.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารบุคคลในพระราชกรณียกิจ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม พุทธศักราช 2529. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529.
- จุมล หินพานิช. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2527
- จารย์ พรหมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อุดสาเนา.
- ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อุดสาเนา.
- จุมล เตมีศักดิ์. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา เขต 7 และ 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530. อุดสาเนา.
- ธารง อมร. ความคิดเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อุดสาเนา.
- นายกรัฐมนตรีย, สำนัก. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 45. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2535.
- บุญเสริม เพ็งแจ่มศรี. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2536. อุดสาเนา.

ประสิทธิ์ ชูช่วย. ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด. ปริณิพนธ์ กศ.ม.

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์จังหวัด.

กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่และกองตรวจและรายงาน, 2527. อัดสำเนา.

_____. ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด เอกสารประกอบการประชุม

สัมมนา ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดและผู้ช่วยศึกษานิเทศก์เขตทั่วราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ

: กระทรวงศึกษาธิการ, 2530. อัดสำเนา.

_____. คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดและสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ.

กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่, 2531.

_____. การประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์เขตประจำปี 2533.

กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่, 2533. อัดสำเนา.

_____. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 (ปี 2533 - 2535) สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด/

อำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

_____. เอกสารประกอบการฝึกอบรมบุคลากรโครงการพัฒนาสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด/

อำเภอ ปี 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

_____. คู่มือปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ 2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์,

2535.

_____. ระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. กรุงเทพฯ :

บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด. ม.ป.ป.

วิญญู สาคร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การตำราสุภา, 2526.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ

: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.

วิเชียร ชุ่มช่วย. ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด.

ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

อัดสำเนา.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

อัดสำเนา.

- วิบูลย์ แมนสติดย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์
ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
อัสสาเนา.
- ศรีเรือน รกสัลย์วัฒน์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัสสาเนา.
- สังคม ทรบุรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัสสาเนา.
- สัมฤทธิ์ พันธุ์คำ. การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดทางด้านการศึกษา การศาสนา
และการวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536. อัสสาเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522
. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจการพิมพ์, 2525.
. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525.
- สมบัติ ยรรยง. ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533. อัสสาเนา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพฯ :
แพรวพิทยา, 2519.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- อนุวัฒน์ชัย หูตา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. อัสสาเนา.
- อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

Barnard, Chester I. The Fucntion of The Executive. Massachusetts :
Harvard University Press, 1966.

Blauner, R. "Extent of Satisfaction : A Review of General Research."
Psychology in Administration. New Jersey : Printice-Hall, 1963.

Brech, E.F.L and Others. The Principle and Practices of Management.
Longman, 1965.

Cooper, Alfred H. How to Supervise People. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1958.

Evan, Martin T. "Mananging the New Managers," Personnel
Administration. 34 : 31 - 38 ; May - June, 1971.

Ghiselli, Edwin R. and Brow W. Clarrence. Personnel and Industrial
Psychology. New York : McGraw - Hill Book Co., 1955

Gilmer, Bon Haller B. Applied Psychology. New York : McGraw - Hill,
1966.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill,
1973.

Herzberg, Frederick and Others. The Motivation to Work. New York :
John Willey and Sons Inc, 1959.

Hutchison, Charl W. : "Measuring Job Satisfaction of Classification
School Employees," Dissertation Abstracts International.
32 : 4289 - A ; February, 1972.

Locke, E.A. "The Nature and Cause of Job Satisfaction," Industrial
and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976.

Luthans, Fred. Organization Behavior. New York : McGraw - Hill
Kalalusha, 1977.

- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper & Brothers, 1954.
- McGregor, Douglas. Human Side of Enterprise. New York : McGraw - Hill, 1960.
- Mitchell, Terence R. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed. Tokyo, Japan : McGraw - Hill International Book, 1982.
- Morse, N.C. Satisfactions in The White Collar Job. Michigan : Ann - Arbor University of Michigan, 1958.
- Morse, N.C. and R.S. Weiss. "The Function and Meaning of Work and The Job." Work and Society. New York, 1962.
- Myers, Scott M. Every Employer a Manage more Meaningful Work through Job Enrichment. New York : McGraw - Hill, 1970.
- Panagos, Richard A. "Job Satisfaction and Central Life Interests Among Educational Administration," Dissertation Abstracts International. Vol. 45(12) : 3503 - A ; June, 1985.
- Price, J. Handbook of Organizational Measurement. Lexington Mass : D.C. Health and Co., 1972.
- Sayles, Leonard R. and George Strauss. Human Behavior in Organization. New Jersey : Englewood Cliffs. Prentice - Hall, 1966.
- Schermerhorn, John R. James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organization Behavior. New York : John Willey and Sons, Inc. , 1982.
- Schmidt, Willard G. "Job Satisfaction Among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. 35 : 7583 - A ; August, 1975.

- Smith, Praticia C. and Others. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicaco : Rand McNally, 1985.
- Thruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman, Jr., Personnel Management. Cincinnati, South - Western Publishing Co., 1968.
- Tiffin, J. and Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. New York : George Allen and Urvin Limited, 1968.
- Wahba, Susanne P. "Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance, and Empirical Test of Two Alernative Theory," Dissertation Abstracts International. 38 : p. 6376 - A ; May, 1978.
- Yankelovich, D. "The Meaning of Work," The Worker and The Job. Englewood Clifts, N.J. : Prentice - Hall, 1974.
- Yoder. Handbook of Personnel Management and Industrial Psychology. New York : McGraw - Hill Book Company, 1958.

การคำนวณ

สำเนา

ที่ ทม 1007/0614

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายภมรินทร์ วัฒนศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สักวาญย์ คล้ายกระแสน ประชาน

รศ. ทวีบูรณ์ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความ
ร่วมมือจากศึกษาธิการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2538
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

กาญจนา รุ่งทรานนท์

(ดร.กาญจนา รุ่งทรานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ทม 1007/0619

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโรกมินทร์ วัฒนศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประชาน

รศ. ทวีบูรณ์ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องหมายการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใดๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

กาญจนา รุ่งทรานนท์

(ดร.กาญจนา รุ่งทรานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ทม 1007/0620

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดนครนายก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโรมินท์ วิมลศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธาน

รศ. ทวีรุจน์ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

กาญจนา รุ่งตรานนท์

(ดร.กาญจนา รุ่งตรานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ทม 1007/0622

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายภมรินทร์ วัฒนศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธาน

รศ. ทวีรุจน์ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ทม 1007/0623

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโรกมินท์ วิมลศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธาน

รศ. ทวีรุณ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ทม 1007/0624

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโกลนทร์ วัฒนศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธาน

รศ. ทวีรุจน์ หอมเย็น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญรองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัย

นายโรกมันท์ วิมลศรี

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คณะกรรมการควบคุมการทบทวนจริยธรรม

อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ์ หอมเย็น กรรมการ

แบบสอบถามการทําวิจัยเพื่อปริณิทัศน์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลการวิจัยเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ พัฒนาและยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ให้สูงขึ้น
2. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่ ตำแหน่งงานและสำนักงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน
3. แบบสอบถามมี 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้กาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความ
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

รกมินท์ วิมลศรี

(นายรกมินท์ วิมลศรี)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่หนึ่ง

ข้อมูล เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด

- () มากกว่า 5 ปี
- () ตั้งแต่ 5 ปีลงมา

2. คุณวุฒิ

- () สูงกว่าปริญญาตรี
- () ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา

3. วัยวุฒิ

- () มากกว่า 50 ปี
- () ตั้งแต่ 50 ปีลงมา

ตอนที่สอง

ส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการ
จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน
เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน ให้นำท่านอ่านรายการต่าง ๆ ดังกล่าว
แล้วพิจารณาว่า ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามรายการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใดแล้วตอบ
โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
0	ผู้บังคับบัญชาชมเชยการปฏิบัติงานของท่าน	/		
00	งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ท้าทายน่าเบื่อหน่าย		/	

จากตัวอย่าง แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

ข้อ (0) ผู้บังคับบัญชาชมเชยการปฏิบัติงานของท่าน

ระดับมาก

ข้อ (00) งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ท้าทายน่าเบื่อหน่าย

ระดับปานกลาง

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน</u>			
1.	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ได้รับผิดชอบ.....			
2.	ท่านมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน..			
3.	ท่านมีความพึงพอใจจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณ.....			
4.	ท่านมีความพอใจในการวางแผน การแบ่งงาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ.....			
5.	ท่านมีความพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะท้าทาย หรือยากพอ.....			
6.	ท่านมีความพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจ.....			
7.	ท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม.....			
8.	ท่านมีความพอใจต่องานที่ดำเนินตามโครงการ ที่ท่านมีส่วนร่วมอยู่ด้วย ประสบความสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย.....			
9.	ท่านมีความพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่สำคัญยิ่งขึ้น.....			
10.	ท่านมีความพอใจในผลงานของ เพื่อนร่วมงานที่ผ่านมา			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน</u>			
11.	ท่านพอใจรายได้จากเงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามปกติ.....			
12.	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ.....			
13.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี.....			
14.	ท่านพอใจที่ท่านสามารถเก็บออมทรัพย์จากรายได้เงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ.....			
15.	ท่านพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ-พลเรือนปัจจุบันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น (รัฐวิสาหกิจ ตุลาการ ทหาร ตำรวจ).....			
16.	ท่านพอใจในความสะดวกรวดเร็วการเบิกจ่ายเงินของสำนักงาน.....			
17.	ท่านพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
18.	ท่านพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้นของสำนักงาน.....			
19.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการของสำนักงานให้แก่ข้าราชการในสำนักงานนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดให้.....			
20.	ท่านมีความพอใจที่จะอยู่กับตำแหน่งเดิม ถึงแม้ว่ามีโอกาสออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีเงินเดือนสูงกว่าเมื่อเทียบระดับความรู้ความสามารถพอ ๆ กับท่าน.....			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง</u>			
21.	ท่านมีความพึงพอใจในโอกาสที่คาดว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าเดิม.....			
22.	ท่านพอใจในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีระดับสูงขึ้น.....			
23.	ท่านพึงพอใจกับนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด.....			
24.	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันของหน่วยงาน.....			
25.	ท่านพอใจกับหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการสอบอย่างเดียว.....			
26.	ท่านพอใจกับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน.....			
27.	ท่านพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและระบบอาวุโส.....			
28.	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีการสอบและการคัดเลือกจำนวนอย่างละเท่า ๆ กัน....			
29.	ท่านมีความพอใจในความยุติธรรมในการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.....			
30.	ท่านพอใจต่อการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.....			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>เกี่ยวกับการนิเทศงาน</u>			
31.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีแผนปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอน.....			
32.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....			
33.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำงานการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....			
34.	ท่านมีความพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งตัวท่านเองได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ			
35.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน.....			
36.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาหารือกับท่านบ่อย ๆ และรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ			
37.	ท่านมีความพอใจที่ได้รับการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....			
38.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลืองานการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง....			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
39.	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือ สนับสนุนการนิเทศการปฏิบัติงานและมีคู่มือปฏิบัติงาน.....			
40.	ท่านพอใจที่สำนักงานจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น.....			
	<u>เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน</u>			
41.	ท่านพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....			
42.	ท่านมีความพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์.....			
43.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน.....			
44.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....			
45.	ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนดเวลา.....			
46.	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพ ยอมรับนับถือท่าน.....			
47.	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก.....			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
48.	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการงานในหน้าที่และส่วนตัวเป็นอย่างดี.....			
49.	ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี.....			
50.	ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ.....			
	<u>เกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน</u>			
51.	ท่านมีความพอใจที่ตั้งของสำนักงาน สะดวกแก่การเดินทางมาปฏิบัติราชการและผู้ที่มาติดต่อ.....			
52.	ท่านพอใจที่สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ.....			
53.	ท่านพอใจที่ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม สงบ ไม่มีเสียงรบกวน สามารถติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก.....			
54.	ท่านพอใจการรักษาความสะอาดของสำนักงาน ดูแลให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ.....			
55.	ท่านพอใจการให้บริการสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักงาน.....			

ข้อที่	องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
56.	ท่านพอใจบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการ ภายในสำนักงานมีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.....			
57.	ท่านพอใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานการร้อง ประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ.....			
58.	ท่านพอใจระบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้ง ภายในและนอกเขตจังหวัดมีความคล่องตัวดี.....			
59.	ท่านพอใจการติดต่อสื่อสารด้านเอกสารของทาง ราชการของสำนักงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว.....			
60.	ท่านพอใจผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นที่ยอมรับ ของส่วนราชการอื่น.....			

ตอนที่สาม

ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

คำชี้แจง : ถ้าจะทำให้ท่านทำงานด้วยความพึงพอใจในสำนักงานของท่าน ควรจะดำเนินการ
อย่างไรบ้าง ในองค์ประกอบต่อไปนี้ (ให้ท่านเขียนข้อเสนอแนะในช่องว่าง
ใต้องค์ประกอบ)

1. เกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน
-
-
-
-
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
-
-
-
-
3. เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
-
-
-
-

4. เกี่ยวกับการได้รับการนิเทศงาน

.....

.....

.....

.....

5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

6. เกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายโรมินท์ ชื่อสกุล วิมลศรี

เกิดวันที่ 20 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2488

สถานที่เกิด อำเภอเมืองสุราษฎร์ จังหวัดสุราษฎร์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 16 ถนนสุรศักดิ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดอุบลราชธานี

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดอุบลราชธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2504 ม.6 จาก โรงเรียนพดุงศิลป์ จ. สุราษฎร์

พ.ศ. 2508 ป.กศ.สูง จาก วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จ. พิษณุโลก

พ.ศ. 2515 กศ.บ. (ภาษาไทย) จาก วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก

พ.ศ. 2539 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ
ของ
รณมินท์ วิมลศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วย
ศึกษาธิการจังหวัด และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง คุณวุฒิ และวิทยุฒิ

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
สามตัวเลือก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .9645
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าที

ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อน
ตำแหน่ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวิทยุฒิต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

JOB SATISFACTION OF PROVINCIAL EDUCATIONAL
ASSISTANT SUPERINTENDENT OFFICE OF THE PERMANENT
SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

KOMIN WIMOLSRI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 1996

The purpose of this research was to study and compare job satisfaction of provincial educational assistant superintendents under office of the permanent secretary, ministry of education classified by their working experience, degree and age. Sample groups were 147 assistant superintendents. Research instrument was developed by researcher. It was three choices of rating scale questionnaire with reliability of .9645. Percentage, average means, S.D and t-test were used to analyze data.

These are the findings:

1. Job satisfaction of assistant superintendents were at medium level on 6 tasks. If it was considered in each side, it found that the current responsibility supervision, staff-mates and general job contexts were at high level, but in other sides of salary and promotion opportunity were at medium level.

2. Job satisfaction on six tasks of assistant superintendents classified by working experience was not statistically significant different.

3. Job satisfaction of all aspects and each aspect of assistant superintendents classified by degree was not statistically different.

4. Job satisfaction of all aspects and each aspect of assistant superintendents classified by age was not statistically different.