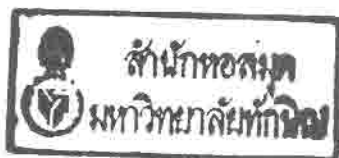


24 มี.ย. 2542

๒๖ ๒๕๔๒



106269

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช



ปริญญาโท

ของ

บุญโชค สุดคิด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

หนังสือนี้เป็นสมบัติของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

หากถูกส่งคืนโดยไม่เสียค่าธรรมเนียม

ผู้พบเห็น กรุณาแจ้งเจ้าหน้าที่หอสมุดฯ หรือ โทร. ๐๖๑-๖๖๖๖๖๖

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....
(อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน)

.....
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน)

.....
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

.....
(อาจารย์ ดร.อาคม วัชรสง)

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....
บัณฑิตศึกษา

(อาจารย์ ดร.อาคม วัชรสง)

วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการควบคุม อาจารย์ ดร.อาคม วัดไชสง รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภูมิ ประทุมพรรัตน์ อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมามักดี และอาจารย์ ดร.พรทิพย์ เสมามักดี ทนายศาสตราจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ประสาทวิชาความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการ เป็นผลทำให้การวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา อาจารย์ประดิษฐ์ ทองคำปลิว และอาจารย์จิต แก้วทิพย์ ที่ได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบความเที่ยงตรง พร้อมให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วันชัย พงษา ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีในการทดลองใช้แบบสอบถาม และการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณข้าราชการครูในโรงเรียนกันตารุ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ อาจารย์สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ที่ให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อชื่น คุณแม่มกลาง สุดคิด ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์และกำลังใจให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาจนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ประโยชน์และคุณค่า ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่คุณพ่อชื่น คุณแม่มกลาง สุดคิด ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

บุญโชค สุดคิด

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	การบริหาร	8
	การบริหารการศึกษา	9
	การบริหารโรงเรียน	10
	โรงเรียนกันดาร	11
	ผู้บริหารโรงเรียนกันดารกับความพึงพอใจ	14
	การบริหารงานบุคลากร	15
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16
	ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	18
	หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	19
	แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	20
	ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก	24
	องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	งานวิจัยในประเทศ	38
	งานวิจัยในต่างประเทศ	41

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	วิธีสร้างเครื่องมือ	46
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	48
	การวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	63
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	63
	การวิเคราะห์ข้อมูล	64
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	อภิปรายผล	66
	ข้อเสนอแนะ	72
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	73
	บรรณานุกรม	74

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์	84
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ค. ตาราง 8	100
บทคัดย่อ	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย	114



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน และประสบการณ์ ในการทำงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนก้นดาว สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	45
2	ที่มาของแบบสอบถาม	51
3	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนก ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน	52
4	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	53
5	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน	55
6	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน	57
7	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา	59
8	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	101

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศ ดังที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการ อยู่เนื่อง ๆ ว่า "การศึกษาเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาประเทศทุกแขนง หากประชาชน ได้รับการศึกษาดี ประเทศชาติจะเจริญอย่างรวดเร็ว" (ชลิต เทวพลิน. 2525 : 7) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติว่า บุคคลย่อมมี สิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กรมการศาสนา. 2541 : 11)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบาย เป้าหมายหลักสามประการ กล่าวคือ การประกันโอกาสทางการศึกษา การประกันคุณภาพ ของนักเรียน และการยกระดับมาตรฐานโรงเรียน เป็นการประกันประสิทธิภาพการบริหาร ใหัโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดน่านโยบายสู่การปฏิบัติ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช. 2540 : 4)

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั่วประเทศมีจำนวน 31,381 โรงเรียน ตั้งกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ เฉลี่ย 2 หมู่บ้านต่อ 1 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1) จึงเป็นเหตุให้ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันไปตามสภาพความเจริญของแต่ละหมู่บ้าน การจัด การศึกษาในโรงเรียนประถมที่อยู่ในท้องที่กันดาร เสียงภัย บนภูเขา บนเกาะ และการคมนาคมไม่สะดวก มีข้อจำกัดทรัพยากรการบริหาร กล่าวคือ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก อย่างจำกัด

ผู้บริหารระดับสูงจะต้องดูแล เอาใจใส่ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูที่อยู่ในห้องที่กันดาร เสี่ยงภัย บนภูเขา บนเกาะและการคมนาคมไม่สะดวกอย่างทั่วถึง จะทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับรรลู่เป้าหมายนโยบายขององค์การ ดังที่ ภิญโญ สาธร (2523 : 35) ให้ความเห็นว่า ในระบบสังคมของสถาบันการศึกษา บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสวยเด่นเพียงใด หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์จะมีความพร้อมแค่ไหนก็ตาม จะไม่มีความหมาย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถ ไม่มีความพึงพอใจ หรือไม่มีความตั้งใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปได้ว่า ความเจริญทางการศึกษา ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 4) ให้ความเห็นว่า ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรในการทำงานที่สำคัญมากอย่างหนึ่งคือคน ทั้งนี้เพราะต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คือความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การ อรุณ รักธรรม (2527 : 203) เน้นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมยศ นาวิก (2533 : 221) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทุกระดับในองค์การ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก เพราะหากบุคลากรในองค์การไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเลวลง การขาดงานและออกจากงานสูงขึ้น

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีโรงเรียนตั้งอยู่ในห้องที่กันดาร เสี่ยงภัย บนภูเขา บนเกาะ และการคมนาคมไม่สะดวก กระทรวงการคลังได้ประกาศให้เป็นโรงเรียนกันดารในปีงบประมาณ 2538 จำนวน 195 โรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกันดารจำนวน 1,873 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. 2538 : 1 - 5) การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารยังมีปัญหาอุปสรรคในด้านการเดินทางไปปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่เอื้อต่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม และความไม่ปลอดภัยในชีวิตข้าราชการครู เหล่านี้ไม่ช่วยให้ครูได้รับการดูแลให้ขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง บัญชา พูนพั่ง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

กัณดาร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และไม่มี ความพึงพอใจในห้วงที่ประกอบ กล่าวคือ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลที่ตอบแทนอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

จากสภาพปัญหาและผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยเป็นข้าราชการครู ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความตระหนักว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุนโยบาย เป้าหมาย ของหน่วยงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในโรงเรียนกัณดาร เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและนำข้อมูลในการแสวงหา แนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน กัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน กัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับเงินเดือน ของข้าราชการครู และประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนกัณดาร
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูในโรงเรียน กัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับการสร้างความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์สาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้บริหารทุกระดับ ได้สร้างเสริมแรงจูงใจ และจัดสวัสดิการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์สาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทฤษฎีสองปัจจัย (two factor) ของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 113 - 115) ใน 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการครูทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์สาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2541 จำนวน 1,873 คน กำหนดเป็นตัวอย่าง จำนวน 320 คน ตามตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (stratified random sampling) เฉพาะด้านระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู และทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของข้าราชการครู ด้าน

3.1.1 ระดับเงินเดือนของข้าราชการครู จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1.1 ข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6

3.1.1.2 ข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6

ขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ก้นดาร์ จำแนก 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.2.1 ประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนก้นดาร์ต่ำกว่า

5 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนก้นดาร์ตั้งแต่

5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริซเบิร์ก (Herzberg) ใน 10 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน

6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. สภาพการทำงาน
9. เงินเดือน
10. นโยบายและการบริหาร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกันดารแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนกันดารต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบของบุคคลต่อองค์ประกอบของงาน หรือมีเจตคติที่ดีอันเกิดจากการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนกันดาร ตามประกาศกระทรวงการคลัง ในปีการศึกษา 2538
3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
4. โรงเรียนกันดาร หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่ตั้งอยู่ในท้องที่กันดาร เสี่ยงภัย หนาวเขว ฝนเกาะ และการคมนาคมไม่สะดวก กระทรวงการคลังประกาศเป็นโรงเรียนกันดาร
5. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง สิ่งช่วยป้องกัน รักษาเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหาร
7. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลงานที่ทำสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความรู้ ความสามารถ และยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่ช่วยพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์

10. ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

11. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

12. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

13. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

14. สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียน

15. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

16. นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์การ
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การบริหาร การบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียน
ความหมายโรงเรียนกัณฑ์การ ผู้บริหารโรงเรียนกัณฑ์การกับความพึงพอใจ การบริหารงาน
บุคลากร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก องค์ประกอบที่ส่งผลถึง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของเฮอริชเบอร์ก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดตามลำดับดังนี้

การบริหาร

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ
ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร
ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 3) เรียกว่า
การบริหาร สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และ
ศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร (administrative resource) มาประกอบ
กับกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อรุณ รักธรรม (2527 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นการกระทำ
สิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อมุ่งความสำเร็จ ร่วมมือกันยึดหลักความประหยัด
และมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน
ส่วน สมยศ นาวิกาน (2526 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน
การจัดองค์การ การสั่งงาน และการควบคุม กำกับความพยายามของสมาชิกองค์การให้เข้า
ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ พันัส หันนาสินทร์

(2526 : 4) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ ที่มีอยู่ในการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

จากความหมายของการบริหารที่กล่าวนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยทรัพยากรและกระบวนการทางการบริหาร

การบริหารการศึกษา

กู๊ด (Good. 1973 : 14) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานของโรงเรียน จรัส โพธิ์ศิริ (2523 : 8) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันจัดการ หรือดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม หรือค่านิยม ให้กำลังคนมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ส่วน นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 12) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเราเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้ ส่วน คณะอาจารย์ภาควิชาบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา คณะศึกษาศาสตร์ (2528 : 9) ได้อธิบายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องกับการศึกษา ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันกระทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

จึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของคณะบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การบริหารโรงเรียน

แนวความคิดหลักในการบริหารโรงเรียน โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด และผลการจัดการประถมศึกษาจะเป็นเช่นนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียน (สนอง เครือมาก, 2537 : 1167 - 1174) การกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการประถมศึกษา มีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จงาน การปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนจนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ การบริหารโรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตรได้ดังนี้ ย่อมต้องอาศัยงานการบริหารโรงเรียนอย่างน้อยหกงานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในบรรดาการบริหารทั้งหกงานนั้น งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนทั้งสี่อย่าง คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการ นั่นคือ ทรัพยากรด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

ดังนั้น สรุปได้ว่า ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายให้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่องานและบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน นั่นคือ ทำอย่างไรจึงจะได้งานและให้บุคลากรที่ทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข

โรงเรียนกัณดาร

โรงเรียนกัณดารนั้น กระทรวงการคลังได้มีการประกาศท้องที่มีลักษณะต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกัณดาร ในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือน หรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละสองร้อยบาท (สนอง เครือมาก. 2537 : 442) ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดโรงเรียนที่กัณดาร ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. มีทางคมนาคมไม่สะดวก แยกการพิจารณาดังนี้

1.1 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ราบ

1.1.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมดา เช่น ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน ไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร หรือ

1.1.2 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 15 กิโลเมตร หรือ

1.1.3 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง ไม่น้อยกว่า 20 กิโลเมตร และ

1.1.4 การเดินทางทั้งสามลักษณะ ถ้ามีรถรับจ้างจะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.2 กรณีโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่บนภูเขา

1.2.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 3 กิโลเมตร หรือ

1.2.2 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรังไม่น้อยกว่า 10 กิโลเมตร หรือ

1.2.3 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 8 กิโลเมตร หรือ

1.2.4 ต้องเดินทางไม่น้อยกว่า 1 กิโลเมตร

1.2.5 การเดินทางในข้อ 1.2.1 และ 1.2.2 และ 1.2.3 ถ้ามีรถรับจ้างจะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.3 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ

1.3.1 ถ้าโรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นที่บนเกาะที่ตั้งอำเภอ ให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา (ข้อ 1.2.1 ถึงข้อ 1.2.5)

1.3.2 ถ้าโรงเรียนไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะตั้งอำเภอ โรงเรียนจะต้องอยู่ห่างจากเกาะที่ตั้งอำเภอไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร ถ้ามีเรือรับจ้างจะต้องวิ่งวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูมรสุมจะใช้เรือไม่ได้เลย)

2. ไม่มีรถยนต์หรือรถยนต์โดยสารใบมาได้ตลอดปี หมายถึง ในฤดูฝนหรือฤดูมรสุมการคมนาคมถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วันโดยเฉลี่ย ทำให้รถยนต์โดยสารไม่สามารถใช้ได้โดยตลอดปี

3. มีรถภัยไข้เจ็บชุมชน หมายถึง มีไข้มาเลเรียชุมชนและมีการพบ ดี ดี ที ปัส 1 ครั้ง ในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่

4. โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ได้แก่ เขตที่มีการต่อสู้รบของสงครามชายแดน กำลังจากภายนอกประเทศ หรือเขตที่มีการปะทะกันของชนกลุ่มน้อย จคม. ขจก. หรือการค้ายาเสพติดแบบต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า โรงเรียนก้นดาร์จะต้องเข้าตามหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใดในข้อ 1 - 4 ที่จะต้องพิจารณาคัดเลือกโดยคณะกรรมการระดับต่าง ๆ และผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมดังกล่าว

การสรรหาคัดเลือกโรงเรียนก้นดาร์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 25) ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณา กำหนดโรงเรียนก้นดาร์ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบ

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแจ้งให้โรงเรียนทราบ เพื่อเสนอข้อมูลตามหลักเกณฑ์ให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพิจารณา

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แจ้งให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาโรงเรียนกันดาร

3. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แจ้งให้โรงเรียนทราบเพื่อนำเสนอข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาโรงเรียนกันดารที่โรงเรียนต่าง ๆ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสนอมา ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประกอบด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นประธาน อำนวยการอำเภอ นายช่างแขวงทางอำเภอและคลังอำเภอ เป็นกรรมการ

5. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ รายงานสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด พิจารณาจัดลำดับที่ความกันดารของโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นประธานคณะกรรมการ คลังจังหวัด นายช่างแขวงทางจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เป็นคณะกรรมการ

5.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเสนอผลการพิจารณาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5.3 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เสนอกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลังพิจารณาประกาศเป็นโรงเรียนกันดาร

6. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นำผลการพิจารณาของกระทรวงการคลัง แจ้งให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบ เพื่อแจ้งให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบต่อไป และคลังอำเภอ คลังจังหวัดจะเตรียมการเบิกเงินกันดารให้เป็นงวด ๆ ละ 3 ปี เมื่อครบวาระ 3 ปี ดำเนินการใหม่ตามข้อที่ 1 - 6

ผู้บริหารโรงเรียนกัณดารกับความพึงพอใจ

ถวัลย์ มาศจรัส (2531 : 55 - 56) กล่าวว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีมากเกือบ 4 แสนคน บางคนเสี่ยงเป็นเสี่ยงตายอยู่ชายแดน และหลายพันหลายหมื่นคนอยู่กับความเจ็บปวดทรมาน เขา ครูต้องไต่ดินคอยขึ้นไปสอนทั้งเด็กและผู้ใหญ่น้อย บางแห่งครูต้องขึ้นเครื่องบินของกองร้อยทหารพรานขึ้นไปสอนเด็ก ๆ ชาวม้งที่ยอดคอย นักบริหารที่เข้าใจวิถีชีวิตการทำงานของมนุษย์นั้น จะไม่ละเลยในเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างเด็ดขาด งานหลาย ๆ อย่างที่ได้รับความสำเร็จ ส่วนหนึ่งก็เป็นความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีการสู้รบ ครูที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่กับทางทหาร ครูที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ครูที่สอนบนยอดคอย ครูเหล่านี้ควรได้รับคำตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

วารสารครูสภา (2535 : 19 - 21) ได้แสดงความคิดเห็นในบทความ เรื่อง หัวอกครูกัณดารว่า มีความหมายไปในทางความด้อยมากกว่าความเด่น แต่ท่ามกลางความด้อยนั้น ลึก ๆ ยังแฝงด้วยความเด่น คือ ครูผู้เสียสละความสุขของตนไปอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งสภาพความกัณดารนี้แม้ใช่สิ่งที่ครูหวาดกลัว สิ่งที่ครูกลัวมากที่สุดคือ การถูกทอดทิ้งให้ต่อสู้โดยลำพังตามยถากรรม ซึ่งถ้าหน่วยงานกลางทอดทิ้งโรงเรียนกัณดาร อาจทำให้ครูบางคนยอมทอดทิ้งนักเรียนเข้าหาส่วนกลางเหมือนกัน

อมร เสือคำ (2533 : 10) กล่าวว่า ในการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา การอำนวยความสะดวกนับเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่ต้องปฏิบัติให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินการในเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง เงินสวัสดิการ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานของครูและโรงเรียนที่เพียงพอเหมาะสมและเป็นธรรม ให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ คุณภาพการประถมศึกษาในตัวเด็กก็จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษานั้นกระจายกระจายในชนบทแทบทุกหมู่บ้าน และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กัณดาร มีมากมายหลายโรงเรียนเช่นกัน ผู้บริหาร

โรงเรียนจะต้องบริหารงานในโรงเรียนทั้งหกงานให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร ภายใต้งาน
แวดล้อมที่จำกัดด้วยคน เงิน วัสดุ และการใช้กระบวนการบริหารเป็นแนวทางการบริหาร

การบริหารงานบุคลากร

ในการบริหารโดยทั่วไปนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ
และวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ ส่วนแต่เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหาร หากขาด
อย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่อาจจะบริหารงานให้สำเร็จไปด้วยดีได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากมี
ทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากร
เหล่านั้นแล้ว งานทุกอย่างก็ไม่สามารถดำเนินได้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) ได้เน้นถึง
ความสำคัญของการบริหารบุคลากรว่า การบริหารบุคลากรจะเกี่ยวพันอยู่ทุกขั้นตอนของการ
บริหาร การบริหารบุคลากรเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้า
ปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งการพ้นจากการปฏิบัติงาน เมธี ปิณฑานนท์
(2523 : 3 - 5) ได้เสนอความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นกิจกรรมที่
จัดโดยมุ่งที่จะใช้ความพยายามให้พนักงานได้ปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ตามความ
มุ่งหมายของสถาบัน ซึ่งเรื่องเหล่านี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ
การจัดคณะทำงาน การประสานงาน การรายงานและการจัดงบประมาณ ในการบริหาร
งานบุคลากรนั้น พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อพนักงานได้เห็นว่า
งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา งานบุคลากรจึงเป็น
กิจกรรมที่สำคัญก่อนอื่นใด ที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย และขณะเดียวกันก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคคลได้บรรลุผลด้วย นั่นคือ จะต้องสัมพันธ์ทั้งความ
ต้องการของบุคลากรและขององค์การด้วย เสนาะ ดีเยาว์ (2516 : 6) ได้สรุปความหมาย
ของการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเพื่อให้บุคลากร
แต่ละบุคคลใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด อันจะเป็นผลให้องค์การ
อยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์
ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด รวมถึงการ

ดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น ๆ วิทยุ สาร (2517 : 9) ได้กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำ การประเมินผลงาน การฝึกและแก้ไขข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำ การให้ข้อเสนอแนะ การใช้กฎระเบียบ การชี้แจงนโยบาย การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 7 - 8) ได้เสนอว่า ในการบริหารงานบุคคล มีขั้นตอนของการบริหารงานบุคลากร น่าจะประกอบด้วยการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร การสรรหา การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาเห็นใจ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์เกื้อกูล และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร สอนอง เครือมาก (2537 : 1169) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารเน้นหนักในเรื่องการกำหนดความต้องการบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร การพัฒนาข้าราชการบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรนั้น กล่าวโดยสรุปแล้ว หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะต้องจัดการเพื่อให้คนได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ได้ผลดีที่สุด สันเปสียงทรัพย์กรน้อยที่สุด โดยที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2522 : 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

กิติมา บริติติติก (2529 : 321 - 322) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

สมิธ (Smith. 1955 : 114) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น พุดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการปฏิบัติงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ต่างจากความหมายทั่วไปว่า ผู้บริหารจะเกิดความพึงพอใจ เมื่องานในตำแหน่งท้าทายต่อสติปัญญาของตน และมีความน่าสนใจอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น รายได้ที่เหมาะสม ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

มอร์ส (Morse. 1958 : 27) อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพของ ภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้า ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความ พึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความ เครียดและความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้น

วรูม (Vroom. 1964 : 99) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ หน้าที่ หรือทัศนคติที่ดีต่องาน และขวัญในการปฏิบัติงาน ในวงการอุตสาหกรรม สาม ประการนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน คือหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่ง ต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็คือความพึงพอใจใน การทำงานนั่นเอง

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องของกลุ่ม แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความหมายรวมถึงความพอใจในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของที่ปฏิบัติงานด้วย เช่น การมี ความสุขที่ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจ เกี่ยวกับรายได้

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ข้อสรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากความสนใจ และ เจตคติของเขาที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการ หากให้บุคคลสามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ เกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักงาน มีความคล่องตัวและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่มาสังเกตว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน

วาห์บา (Wahba, 1978 : 270 - 271) ได้แสดงทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่เ้าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ หากให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

กลั้ว ทองขาว (2523 : 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่มีความพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ก็จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดหมาย

นิคม พรหมย้อย (2529 : 12) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นคือ การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

จากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวแล้ว พอจะประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และตัวหน่วยงาน องค์กร
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน องค์กร
4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน
5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ จำเป็นจะต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากเกิดความพึงพอใจขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเป็นไปด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยาภาคนหน่วยงานสดชื่น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงานต่อไป

วิธีสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 332) ได้เสนอแนะต่อผู้บริหารว่า พึงมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานได้เหมาะสม
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

3. การมอบหมายงานที่ชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่เสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีเวลานานพอสมควร เพื่อลดความเบื่อหน่าย

ในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. มีความเที่ยงธรรมในการบริหาร
10. ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้มีความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

เมื่อบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ จะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องก็พยายามแก้ไข หรือรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. ไม่หยุดหรือขาดงานโดยไม่มีความจำเป็น

แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ โดยกำหนดกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ

อย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองจึงจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นตามความสำคัญ (hierarchy of needs) จากระดับต่ำถึงระดับสูง แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกขององค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้าง จะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามาแทนที่ เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความรู้ของแต่ละบุคคล ถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมั่นคงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออก หรือไล่ออก ควรมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบธรรมส่วนตัว (favoritism) การเลือกปฏิบัติ (discrimination) เป็นสิ่งกระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่า

ก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางด้านสังคม หมายถึงความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความสำคัญของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้าง สามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs)

ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้บุคคลที่สำคัญ ๆ ส่วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self-realization, self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดา ส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึง ความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็น นายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่สามารถ

คูเปอร์ (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 323 - 324 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958 : 31 - 33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจาก ภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามแนวคิดของ คูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม

6. ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจซึ่งกันและกัน การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ซาเลซนิค (Zaleznik, 1958 : 40) ได้จำแนกทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (external reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การ และการจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

2. รางวัลภายใน (internal reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 58) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน และตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X กล่าวถึงลักษณะธรรมชาติในการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบการทำงาน ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบังคับ ทุบตี ลงโทษ ทั้งเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติต่อคนงานเป็นการจูงใจทางลบ ซึ่งใช้ได้ผลน้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุม และการลงโทษ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานก่อปฏิกิริยาอย่างรุนแรง และมีผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันมีมนุษย์ไม่ใช่งานเพียงเพื่อให้ได้เงินเดือนอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอื่นที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนจึงไม่หลีกเลี่ยงงาน การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงจะทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้คนรู้สึกมีความผูกพันกับหน่วยงาน ถ้าหากมีการจัดแบ่งงานให้เหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในบางกรณีต้องใช้ทฤษฎี X คือ ใช้ระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย และใช้อำนาจ บางครั้งต้องใช้ทฤษฎี Y คือ การรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่อง

ผู้ได้บังคับบัญชา ไลเคอร์ท (Likert, 1967 : 47) ได้ให้เหตุผลว่า มนุษย์ทุกคนสนับสนุนทฤษฎี Y ว่า ในองค์การปรารถนาที่จะได้รับการยกย่อง ความอบอุ่นและความเป็นเพื่อนในแง่การสนใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องยอมรับทฤษฎี Y เพื่อใช้เป็นหลักในการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการรับผิดชอบงาน ทั้งยังเป็นการสนองตอบความต้องการขั้นสูงของผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎีของมาสโลว์ และยังช่วยให้งานได้ผลดีอีกด้วย

วิธีการจูงใจบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของนักจิตวิทยา นักวิชาการต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่กล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า ในเรื่องของการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการในโอกาสแสดงความสามารถ ความต้องการเหล่านี้มีการตอบสนองโดยการให้สิ่งจูงใจ

ในการให้สิ่งจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีทั้งสิ่งจูงใจในทางบวก สิ่งจูงใจในทางลบ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม และสิ่งจูงใจที่มีไม่ใช่เงิน การจะให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์คือ ผู้ให้บริการมีความพอใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคลด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริซเบอร์ก

ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยรักษา สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริซเบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนาสองประการ คือ ประการแรก เป็นความปรารถนาในความสุขทางใจ โดยใช้ประชากรเพื่อทำการวิจัย ได้แก่ นักวิศวกร และนักบัญชี ของบริษัทแห่งหนึ่ง ที่เมืองพิตส์เบิร์ก จำนวน 200 คน ใช้การสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบที่ว่า สถานการณ์อย่างใดที่ทำให้ให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพึงพอใจมากขึ้นหรือน้อยลง ตามความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึก

ต่อการทำงานของเขา และยังถามถึงความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการศึกษา ค้นคว้าพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (สกล วรรณพงษ์, 2526 : 29 - 30) และมีอีกประการหนึ่งของทฤษฎีที่ได้รับ ความสนใจ เนื่องจากข้อโต้แย้งของเฮอริชเบอร์เกอร์ ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำในสมัยเดิม คือการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำของ พนักงาน อาจพิจารณาได้จากแนวต่อเนื่องที่ปลายสุดด้านหนึ่งของความพึงพอใจในงานที่ทำ (job satisfaction) และปลายสุดของอีกด้านหนึ่งของแนวต่อเนื่องเป็นความไม่พอใจ ในงานที่ทำ (job dissatisfaction) ยิ่งกว่านั้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนอง ความพอใจจากงานที่ทำในสมัยเดิยังถือว่าปัจจัยประเภทต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในงานที่ทำด้วย เฮอริชเบอร์เกอร์ ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของคนเบื้องต้นสองอย่างในการ ทำงาน คือ ความต้องการอย่างแรก เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความไม่พึงพอใจ ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการดังกล่าวนี้อาจตอบสนองได้จากปัจจัยทางด้าน สภาพแวดล้อมประเภทต่าง ๆ เฮอริชเบอร์เกอร์เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า สุขอนามัย (hygiene) ความต้องการอีกประการหนึ่ง เป็นความต้องการของพนักงานที่จะใช้ความสามารถของพวกเขา และความต้องการสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งเหมือนกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด แต่ยังมีวิธีการ จูงใจในเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละ บุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยวิธีสร้างความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาตำหนิเป็นการ ส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือ แก้ไขให้ดีขึ้น มากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอธิบายงานที่ได้รับมอบให้ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจชัดเจน และแสดงความ สนใจในความคิดเห็น คำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการในการควบคุมงานต่าง ๆ

2. คนทำงานควรจะรู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาส สำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ไม่มีชีวิตจิตใจและซ้ำซากเป็นของน่าเบื่อ

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การที่ได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่ง จะเป็นการลดความเบื่อและยังเป็นการพักให้หายเหนื่อยทางกาย นับว่าได้ผลดีทั้งทางด้านขวัญและผลผลิต

วิธีการจูงใจของ นิวคัมเมอร์ นอกจากจะเน้นหนักทางจิตวิทยาแล้ว ยังเหมาะสมสำหรับใช้จูงใจผู้บริหารทุกระดับได้ด้วย

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ความต้องการของผู้ร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องที่น่าสนใจ จากผลการวิจัยของ นาปีแอร์ (Napier, 1966 : 128) เกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจของครูบอกให้ทราบว่า ครูมีกำลังใจสูง ในเมื่อผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทางวินัย เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือในการวางแผนและนโยบายต่าง ๆ ผู้บริหารมีหน้าที่จัดให้ครูมีเรื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ และพิจารณาหาโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ตนถนัด การมอบหมายงานพิเศษให้เป็นไปโดยยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องหาโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม ช่วยเหลือครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีการกำหนดเวลาพักผ่อนที่แน่นอน และช่วยให้ครูได้รับเงินเดือนมากพอ ผลการวิจัยนี้แม้จะได้ทำมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ความต้องการของครูก็ยังคงใช้เป็นหลักการในการพิจารณาได้ เพราะเป็นความต้องการอย่างเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน ครูอื่น ๆ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารด้วย ดังนั้น ความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจัดเป็นเครื่องจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าผู้บริหารขั้นสูงขึ้นไปและสามารถจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้ความต้องการอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารก็จะมิกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

จากทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การจูงใจคนให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องรู้ความต้องการของมนุษย์เป็นขั้นแรก จึงจัดสิ่งสนองความต้องการของมนุษย์ และในการสนองความต้องการนั้นต้องเข้าใจวิถีต่าง ๆ กัน ได้แก่ การใช้งานเป็นเครื่องจูงใจ ใช้หลักจิตวิทยา ใช้ตัวผู้บริหาร และใช้สมมติฐานในการปฏิบัติงานของมนุษย์ผสมผสานกัน การจูงใจจึงจะเกิดผล คือบุคคลที่ถูกกระตุ้นมิกำลังใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิโกร (Nigro. 1951 : 201) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ที่ว่าการจูงใจให้คนพอใจในการปฏิบัติงานนั้น การบริหารจะต้องมีความเที่ยงธรรมและส่งเสริมให้เขามีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้แสดงความคิดได้โดยเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และ นิโกร ได้มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากทฤษฎีอื่นที่เน้นตัวผู้บังคับบัญชาว่า จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่องาน เอาใจใส่ดูแล และยกย่องชมเชยคนทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

ชรูเดน และ เชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1962 : 296 - 299) มีความเห็นเกี่ยวกับการสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพอใจ โดยสรุปกว้าง ๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทน มากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ การกีดกันและการลงโทษ รายละเอียดเกี่ยวกับการจูงใจที่เห็นได้ชัดเจน คือ

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ดีควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันในการทำงานกับตัวเอง หรือแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนหนึ่งช่วยทำให้เกิดความตั้งใจแรงกล้าในการทำงาน
 3. ความได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องได้มีโอกาสรู้ผลงานที่ตนกระทำ เพื่อประโยชน์สองประการ คือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี
- จาก 3 ข้อ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ชรูเดน และ เชอร์แมน ใช้งานเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงบรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงาน จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความห่อหุ้มที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความพึงพอใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. จะเห็นได้ว่า วิธีการจูงใจของ บาร์นาร์ด ตอบสนองความต้องการทุกลำดับของมาสโลว์ เริ่มต้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อต้องการยังชีพรอดอย่าให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมกัน การทำให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน

ดังนั้น วิธีการจูงใจของ บาร์นาร์ด จึงเป็นวิธีการจูงใจที่จัดว่าสมบูรณ์ในแง่สนองความต้องการของบุคคล

สำหรับ นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 44 - 45) มีวิธีการจูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยดูความต้องการของบุคคลเป็นหลัก วิธีการของเขาจึงแตกต่างออกไปจากเรื่องการให้เงินค่าจ้างอย่างเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า ความต้องการดังกล่าวนี้อาจตอบสนองได้จากปัจจัยตัวกระตุ้นประเภทต่าง ๆ เฮิร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ตัวกระตุ้น (motivator) (สมยศ นาวิกการ, 2521 : 95 - 97)

จากทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two-factor theory) เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้ทำการศึกษา และค้นพบว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่จูงใจบุคคลให้ตั้งใจทำงาน เป็นสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงาน (the working itself)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)

นอกจากปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ ยังได้พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานจัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค่าจูงไม่ทำให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค่าจูง มี 5 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (salary)
2. นโยบายและการบริหาร (policy and administration)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation-subordinate and superior)

4. สภาพแวดล้อมของการทำงาน (working conditions)
5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (motivator factors)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงาน
สเตร้าส์ และ แซย์เลส (Strauss and Sayles, 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนที่คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1961 : 25) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และยังพบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงได้แก่ คนที่ได้ใช้ความสามารถพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งบริหาร และลักษณะผู้บริหารที่ชอบงานในหน้าที่นี้
2. การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับรู้ แสดงความนิยม เชื่อถือในความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง การได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และสามารถใช้ในการยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การ

ยอมรับนับถืออาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า และให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน โดยการแบ่งองค์ประกอบสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลงานวิจัยที่ค้นพบ แสดงว่า ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการอบรม ดูงาน ไปศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้วุฒิสูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 11 - 12) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้นักงงานสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันบุคลากรในหน่วยงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสดำเนินการได้ตลอดเวลา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านอาชีพ ได้แก่

1. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบางอย่างจะมีข้อจำกัด
2. ลักษณะและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง
3. นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานถ้ามีความชัดเจน ก็สามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้ง่าย สอดคล้อง สมบูรณ์

เสนาะ ดิเียว (2516 : 196) มีความเห็นว่า การเลื่อนขั้น คือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความอิสระที่จะทำงานถูกควบคุมน้อยลงและมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นความต้องการของคนทุกคนและ เป็นทางหนึ่งที่แสดง

ถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระเบียบ และระบบที่ใช้ทั้งสองอย่าง คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งสูงใจและสิ่งไม่สูงใจในการทำงานได้

เบนตัน (Benton. 1972 : 257) ให้ความหมายความก้าวหน้าในงานว่า การเลื่อนชั้นเป็นความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีชั่วโมงทำงาน ที่ตั้ง และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่เข้ามามีการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนชั้นที่แท้จริง

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทาย ให้อายุการทำงานของผู้บริหารมีลักษณะท้าทาย และต้องการความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การวางแผนและประเมินผล หรือปรับปรุงแก้ไขในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน โดยแบ่งเป็นสองสายงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สายบริหาร และสายปฏิบัติการสอน งานที่ปฏิบัติแบ่งเป็นหกฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับมอบหมายงานในสถานศึกษาให้ตรงตามนโยบาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม หากขาดความรับผิดชอบ งานของหน่วยงานนั้นย่อมจะล้มเหลว

ธงชัย สันติวงษ์ (2519 : 249) กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบคือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ ก็เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการที่ได้รับมอบหมาย

งานงศ์ สมประสงค์ (2520 : 114) กล่าวถึงความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้

2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนา และบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองไว้ให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของครูอาจารย์ จึงเป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับที่จะต้องเอาใจใส่ในการตรวจสอบดูแล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมกระตุ้นให้ครูอาจารย์ได้เกิดความรู้สึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ เพราะหากครูอาจารย์มีความรับผิดชอบงานสูงทุก ๆ คน ย่อมทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็น (hygiene factors)

6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้บริหารได้รับอยู่ปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินสวัสดิการต่าง ๆ เงินค่าเบี้ยกันดาร และเงินตอบแทนประเภทอื่นที่ควรได้รับ

สเตร้าส์ และ เซย์เลส (Strauss and Sayles, 1960 : 119 - 121) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า คนงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้จะทำได้ดี จะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจโดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้จากระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล การที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจ โดยใช้เงินและผลประโยชน์เกื้อกูล จึงทำได้แต่เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น อีกส่วนหนึ่งติดอยู่ที่ระเบียบการใช้จ่ายเงินของหน่วยราชการ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่ผู้บริหารรับมาจากจังหวัด และกรมสามัญศึกษา และระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ๆ นโยบายในการทำงานของโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้นำในการบริหารงานของโรงเรียน โดยทั่วไปจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างกว้าง ๆ เมื่อครูอาจารย์เข้าใจนโยบายและการบริหารงานในโรงเรียนเป็นแนวเดียวกันแล้ว ผู้บริหารควรที่จะจูงใจให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการทำงานภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบ นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

นพดล ลีมสุรัตน์ (2526 : 7) กล่าวว่า องค์การที่แสดงว่าบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมีดังนี้

1. มีการทำงานเป็นทีม ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของกลุ่ม หากสมาชิกคนใดคนหนึ่งมีปัญหาที่ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม
2. มีแรงจูงใจและมีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม
3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเกิดจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ มีความสนุกสนานกับการทำงานและมีความภูมิใจเมื่อกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

แนวคิดและหลักการที่ผู้บริหารสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ ผู้ได้บังคับบัญชานั้น ถือว่าเป็นแนวคิดที่ยกย่องให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่สุดในการทำงาน เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหารหรือของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของการร่วมกันทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น การมีนโยบายและแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียนที่ชัดเจน ครูอาจารย์มีความเข้าใจนโยบายอย่างถ่องแท้ และให้เขาได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจัง จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง และจะทำให้งานในภารกิจที่รับผิดชอบของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ดีต่อหน่วยงานอื่น ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องมือ หรือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นคนเกียจคร้าน ต้องจ้ำจี้จ้ำไช ทอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของเขาเอง ซึ่งมีวิธีการที่จะช่วยได้คือ

1. ไม่จ้ำจี้ จ้ำไช หรือจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกินไป
2. เปิดโอกาสให้เขาได้ปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไขปัญหาคด้วย
3. ให้ความคุ้มครอง เมตตา ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ควรปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
7. ต้องจัดสวัสดิการให้ดี
8. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

ดังนั้น ความสัมพันธ์ในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนพึงเอาใจใส่และเสริมสร้างให้เกิดขึ้น เพราะความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีในหน่วยงาน ครูอาจารย์มีความรักใคร่สามัคคีกัน ประสานงานกันเป็นอย่างดีในหน่วยงานทุกคนมีความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน มุ่งผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ทั่วทั้งงานสำเร็จด้วยดีตามเป้าหมายด้วย

9. สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 289) เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้มากเพียงใด

ก็จะช่วยลดความกังวลใจ สร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากเพียงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีต่อคนและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งในเมื่อหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีแล้ว คนในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อหน่วยงาน มีความอบอุ่นใจ ภูมิใจที่ได้อยู่ หรือได้เกี่ยวข้องกับหน่วยงานนั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 191 - 292) ได้กล่าวไว้ว่า จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น

1. การจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างพร้อมเพรียงในการทำงาน
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน
3. การจัดเกี่ยวกับสถานที่ที่ปฏิบัติงาน
4. อุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
5. แสงสว่างในที่ทำงานอย่างพอเหมาะ
6. ที่ทำงานที่ปราศจากเสียงรบกวน
7. มีสุขภัณฑ์ในสถานที่ทำงาน โดยสถานที่ทำงานควรจะมีห้องน้ำ ห้องส้วม ไว้

ให้บริการที่เพียงพอและเหมาะสม

10. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและความยุติธรรมในการบริหาร ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 131 - 136) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารและคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารที่จะเป็นกำลังสำคัญในการที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเจริญก้าวหน้า มีดังนี้

1. ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ปกครองโดยปราศจากความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ
2. ตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา
3. ไม่ทำตนเป็นเจ้าขุนมูลนาย มีความเป็นกันเองอย่างมีขอบเขต ทั้งต่อครูและนักเรียน ตลอดจนบุคคลทั่วไป มีความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา รู้จักใช้ทักท้วงที่หวานหู เป็นที่สบายใจแก่ผู้ที่ได้ยิน ได้ฟัง

4. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ อย่าดูหมิ่นข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพราะอคติส่วนตัว

5. พยายามส่งเสริมความก้าวหน้าของครูน้อย โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การสอนให้รู้จักการทำงานทางด้านบริหาร และงานธุรการ

6. รู้จักให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการทำงาน พยายามใช้เหตุผลให้มาก

8. รู้จักวางตัว

9. รู้จักให้เกียรติผู้อื่น

10. พยายามรักษาผลประโยชน์ของครูน้อย

11. วางมาตรฐานในการทำงานให้แน่ชัด

12. ให้เวลาและโอกาสแก่ครูอาจารย์ที่จะปรับปรุงตนเองทั้งในด้านอาชีพและด้านส่วนตัว ภายใต้การแนะนำและการดูแลของผู้บริหาร

เมธี บิลันธนานนท์ (2525 : 52) ได้เสนอวิธีการปกครองและบังคับบัญชา ควร มีเกณฑ์ดังนี้

1. ให้ครูประจักษ์ในความเป็นเหตุเป็นผล มิใช่เพื่อปกครองอย่างเดียว
2. นโยบายที่กำหนดขึ้นให้เป็นไปในทางบวก มิใช่มุ่งที่จะลงโทษครู
3. ต้องเป็นรูปของการเสนอแนะมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาให้ต้องทำ
4. ให้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนแก่ครูตาม

ความเป็นจริง

5. ให้โอกาสที่จะมีการสนทนาและติดต่อกันอย่างเปิดเผย
6. จัดวางรากฐานการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้ความดีความชอบอย่างกระจ่างชัด

7. จัดให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางนโยบายการดำเนินงาน

จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารนั้น เป็นทั้ง ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องมีพร้อม เพราะในการที่จะ ปกครอง บังคับบัญชาครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์แห่งการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ยังผลให้
งานเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการปกครองบังคับ
บัญชาเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในด้านการนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา และ
ในขณะเดียวกัน ก็ต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เกิดความรู้สึกหรือรสนิยมในการ
ทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ด้วย ผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น
ความเชื่อถือศรัทธามากกว่าอำนาจภายนอก การปกครองบังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร
จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครองใจคนให้ทำงานอย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บัญชา พูนพั่ง (2535 : 86 - 97) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน
98 คน โดยศึกษาในห้วงข้อประกอบ ตามทฤษฎีของ สมิธ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ
ไม่พึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับ
การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และลักษณะงานทั่วไป ตามลำดับ และ
พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ เงินเดือน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ และระยะทางในการเดินทาง
ไป-กลับที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116 - 120) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยนำทฤษฎีการลงใจ
สำนึกของ เฮอริชเบอร์ก มาคิดแปลงานการวิจัย ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และผู้บริหาร
ระดับวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ ภายในกลุ่ม
แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยกรรม ที่มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกัน คือ ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เรื่องลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

5. ความพึงพอใจน้อยมีผลตรงกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองระดับในปัจจัยค่าจูน เรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญน้อยที่สุด ในส่วนที่ต่างกัน คือ

6.1 ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสูงสุดที่สำคัญที่สุด

6.2 ผู้บริหารระดับโรงเรียนเห็นว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญที่สุด พิสิษฐ์ มณีชัย (2529 : 120 - 121) ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา โดยใช้ประชากรบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษาของเทศบาลทุกเทศบาลที่จัดการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษาคือการบังคับบัญชา ตัวงาน และเทศบาลและการบริหาร

2. ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษาเทศบาล ได้แก่ ตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและระดับผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา และเทศบาลและการบริหาร ส่วนองค์ประกอบที่เป็นการได้รับการยอมรับนับถือ และ

องค์ประกอบที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า ส่วนการศึกษาของเทศบาล

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2531 : 180 - 182) ทำการวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ประชากรที่ศึกษา คือ ศึกษานิเทศก์อำเภอ 638 คน ศึกษาในตัวแปร 15 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

3. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์อื่น ๆ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

นิคม พรหมน้อย (2529 : 67-70) ได้ศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้าวหน้า ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้ครูผู้สอนและปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งเพศชายและเพศหญิง วัตถุประสงค์ว่า ปริญาตรี และปริญาตรีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ปรากฏว่า มีระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตระดับและบัณฑิตศึกษาน้อยในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบัณฑิตที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูซึ่งมีต่อสองบัณฑิต ความพึงพอใจของครูเพศชายและครูเพศหญิง ที่มีต่อบัณฑิตระดับและบัณฑิตศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของครูที่มีวัตถุประสงค์ว่าปริญาตรี และตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป ที่มีต่อบัณฑิตระดับและบัณฑิตศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อบัณฑิตระดับและบัณฑิตศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

ผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้บริหาร มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1973 : 1235 - A) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ได้ศึกษาจากครูในโรงเรียน ทั้งในเมืองและในชนบท ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเตนิตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า บัณฑิตที่จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับบัณฑิตที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และศึกษาว่าเพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่า กลุ่มบัณฑิตที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบของการทำงานสำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้บัณฑิตที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

แจ็กสัน (Jackson. 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทอีสต์ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น-คำจูง ของเฮอริชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น-คำจูง กับแนวความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น-คำจูง ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจงานปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยคำจูงก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจงานการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก โดยศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 132 แห่ง เป็นผู้บริหารจำนวน 24 คน พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างสูงในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แต่ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

สวี (Swe. 1982 : 321 - 324) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์แผนกงานบรรณานุกรมกับบรรณารักษ์อื่น ๆ ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้านความพึงพอใจทั่ว ๆ ไป ระหว่างบรรณารักษ์แผนกงานบรรณานุกรม และบรรณารักษ์แผนกอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่ม ในด้านความพึงพอใจลักษณะภายนอก คือ ความมีอำนาจหน้าที่ นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติการ ได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลงของงาน

จอห์นสตัน และ บาร์วิน (Johnston and Barvin. 1973 : 136 - 141) ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนในโรงเรียนราษฎร์ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮอริชเบอร์ก ถือว่า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่า ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่า เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการจูงใจ และในการสร้างสิ่งจูงใจก็มีองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ ในที่นี้จะได้นำองค์ประกอบบางประการตามทฤษฎีจูงใจ ทฤษฎีค่าของเฮอริชเบอร์ก มาใช้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยเลือกมาปัจจัยละห้าองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหาร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในบทนี้ได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่อง วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ จำนวน 1,873 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาค้นคว้า ใช้ตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (stratified random sampling) เฉพาะด้านระดับเงินเดือนของข้าราชการครู และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ และทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน และประสบการณ์
ในการทำงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์การ สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับเงินเดือนของข้าราชการครู		
ต่ำกว่าระดับ 6	809	138
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	1,064	182
รวม	1,873	320
ประสบการณ์ด้านงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	896	153
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	977	167
รวม	1,873	320

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง
เครื่องมือขึ้นเอง โดยอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่
พึงพอใจในการทำงาน 10 องค์ประกอบ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก
(Herzberg) และอาศัยเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับเงินเดือนของข้าราชการครู และประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนกัณคาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณคาร ซึ่งสร้างขึ้นภายใต้ 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหาร แต่ละองค์ประกอบแบ่งออกเป็นรายชื่อ ในแต่ละข้อเลือกตอบเป็นระดับความพึงพอใจมากน้อย 5 ระดับ ตามเกณฑ์วิชาเจตคติของ ไสเคิร์ท (บุญธรรมกิจปรีดาวิสุทธิ, 2531 : 85 ; อ้างอิงมาจาก Likert, 1961) ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจ น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจ มาก

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจ มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทางของ เฮอริชเบอร์ก และศึกษาแบบสอบถามของ อนุวัฒน์ชัย หุตคำ (2534 : 107 - 116) สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 157 - 164)

ธีรพงศ์ จุยมณี (2532 : 174 - 181) และ แวนูเช็ง มะรอชี (2531 : 107 - 118) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 50 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมทางด้านการใช้ภาษาและถ้อยคำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์จำนวนสามคนคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา รองอธิการบดี สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช อาจารย์ประดิษฐ์ ทองคำปลิว ศึกษานิเทศก์จังหวัดนครศรีธรรมราช และอาจารย์จิต แก้วทิพย์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) พร้อมให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนแบค (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9592

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญาโท ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อออกหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ที่อยู่ในสังกัดทุกท่าน
2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปรายงานตัวและประสานงานกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ เพื่ออนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนกัณดาร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ และกำหนดเวลาส่งแบบสอบถามกลับไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ภายใน 30 วัน
3. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ รวบรวม คัดเลือก ตรวจสอบและรายงานผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับส่งคืนมาทั้งหมด ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ถูกต้องสมบูรณ์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรระดับเงินเดือน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณดาร แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เป็นรายองค์ประกอบ และเป็นรายข้อ ของแบบสอบถาม แล้วเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสต์ (Best, 1989 : 197) โดยแปลค่าคะแนนดังนี้

- 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย
- 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง
- 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก
3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบการกระจายของข้อมูล
4. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร โดยใช้ค่าที (t-test)
5. จัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร ครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ (statistical package for the social sciences / personal computer-plus) ซึ่งได้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetical mean) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการตอบข้อมูลรายข้อตามระดับความพึงพอใจก่อนนำไปใช้ตอนต่อไป
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นของแบบสอบถาม
4. ค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
5. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
6. ค่าความถี่สะสม เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นเพื่ออภิปราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนกัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา บทนี้กล่าวถึง
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)
- f แทน ความถี่ (frequency)
- P แทน ค่าความน่าจะเป็น (probability)
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน
ตามระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนกัณฑ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนกัณดาร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 ที่มาของแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	320	320	100	320	100

จากตาราง 2 แบบสอบถามที่ส่งไปให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 320 ชุด ได้รับคืนมา จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันตาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าระดับ 6	138	43.10
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	182	56.90
รวม	320	100
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 5 ปี	153	47.80
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	167	52.20
รวม	320	100

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันตาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามตัวแปรระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนกันตารต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตาราง 4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.5432	.6004	ปานกลาง
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.3187	.6014	ปานกลาง
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.4537	.5598	ปานกลาง
4.	ความรับผิดชอบ	3.8538	.5676	มาก
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.3789	.7409	ปานกลาง
6.	การปกครองบังคับบัญชา	3.6275	.6879	ปานกลาง
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.0336	.7256	มาก
8.	สภาพการทำงาน	3.3156	.7123	ปานกลาง
9.	เงินเดือน	3.1006	.7231	ปานกลาง
10.	นโยบายและการบริหาร	3.5481	.6063	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.5064	.4684	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ตำแหน่ง ผลปรากฏตามตาราง 5 - 6



ตาราง 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือน
ต่างกัน

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	ระดับเงินเดือน				t	P
		ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป			
		N = 138		N = 182			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.4167	.6410	3.6392	.5503	-3.34	.001**
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.1473	.6115	3.4487	.5613	-4.58	.001**
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.3551	.5211	3.5286	.5776	-2.77	.006**
4.	ความรับผิดชอบ	3.7449	.5839	3.9363	.5420	-3.02	.003**
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.2917	.7967	3.4451	.6906	-1.84	.067
6.	การปกครองบังคับบัญชา	3.5957	.7426	3.6516	.6444	- .72	.472
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.9819	.8041	4.0728	.6595	-1.11	.268
8.	สภาพการทำงาน	3.2928	.7258	3.3330	.7034	- .50	.618
9.	เงินเดือน	3.0652	.7417	3.1275	.7095	- .76	.446
10.	นโยบายและการบริหาร	3.5159	.6263	3.5725	.5912	- .83	.409
	เฉลี่ย	3.4265	.5022	3.5669	.4326	-2.68	.008**

** P < .01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ค่าราชการครูในโรงเรียนก้นเขตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 ยกเว้นองค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ใน
ตำแหน่งต่างกัน

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	ประสบการณ์				t	P
		ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
		N = 153		N = 167			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.3932	.6342	3.6806	.5335	-4.37	.001**
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.1209	.6263	3.5000	.5165	-5.88	.001**
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.3869	.5066	3.5150	.5994	-2.07	.039*
4.	ความรับผิดชอบ	3.7778	.6226	3.9234	.5038	-2.29	.023*
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.3399	.8205	3.4147	.6602	- .89	.372
6.	การปกครองบังคับบัญชา	3.5778	.7662	3.6731	.6061	-1.23	.221
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.0114	.8072	4.0539	.6436	- .52	.605
8.	สภาพการทำงาน	3.2771	.7402	3.3509	.6860	- .93	.356
9.	เงินเดือน	3.0536	.7612	3.1437	.6858	-1.11	.266
10.	นโยบายและการบริหาร	3.5046	.5952	3.5880	.6153	-1.23	.219
	เฉลี่ย	3.4276	.4992	3.5786	.4271	-2.91	.004**

* $P < .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** $P < .01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและองค์ประกอบความสำเร็จ
ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
องค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนองค์
ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์คาร สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์คาร สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	
1.1	ควรดูแลความพร้อมเรื่องบุคลากรให้มากเป็นพิเศษ	20
1.2	ควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยี	18
1.3	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามความถนัดและความสามารถ	14
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	28
2.1	ควรยกย่องชมเชยและให้การสนับสนุนผู้มีความสามารถ	25
2.2	ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้ได้บงคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ	22
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	43
3.1	ควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ ความสามารถและความถนัด	38
3.2	ควรมอบหมายงานให้เหมาะสม เวียนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานทุกด้าน	20
3.3	ควรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและให้ได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์	19

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f
4.	ความรับผิดชอบ	20
4.1	ควรมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	18
4.2	ควรรีบทีวี่สระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น	12
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	71
5.1	ควรพิจารณาความชอบที่เป็นธรรมโดยคำนึงถึงโรงเรียนกันดาร	30
5.2	ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเท่าเทียมผู้บริหาร อย่างเป็นธรรม	24
5.3	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการอบรม ศึกษาตู่งาน	20
6.	การปกครองบังคับบัญชา	68
6.1	ควรลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	34
6.2	ควรลดระบบเจ้าขุนมูลนายในการบริหาร	18
6.3	ควรรีทความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	14
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	13
7.1	ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมสังสรรค์ตามโอกาส	13
8.	สภาพการทำงาน	50
8.1	ควรจัดหาและปรับปรุงด้านอาคารสถานที่และครุภัณฑ์สำนักงาน ให้ทันสมัย	25

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f
9.	เงินเดือน	82
9.1	ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	42
9.2	ควรจัดสวัสดิการให้รวดเร็วโดยเบิกจ่ายคู่กับเงินเดือน	34
9.3	ควรเพิ่มเงินเบี้ยกันดารและเบิกจ่ายทุกเดือน	20
9.4	ควรจัดสวัสดิการการประกันอุบัติเหตุให้กับคณะครู	8
10.	นโยบายและการบริหาร	46
10.1	ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน ปฏิบัติได้	30
10.2	ควรแจ้งนโยบายให้ผู้ปฏิบัติทราบอย่างทั่วถึง	20

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อับความถี่ในรายองค์ประกอบพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในองค์ประกอบด้านเงินเดือนมากที่สุด ($f = 82$) รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($f = 71$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($f = 68$) ด้านสภาพการทำงาน ($f = 50$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($f = 46$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($f = 43$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($f = 36$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($f = 28$) ด้านความรับผิดชอบ ($f = 20$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยที่สุด ($f = 13$)

จากข้อเสนอแนะการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
โรงเรียนกันดาร คณะกรรมการข้าราชการครูมีหน้าที่ในการจัดท้านโยบายเงินเดือนและการ
พัฒนาบุคลากรให้มีระดับและตำแหน่งสูงขึ้น ควรปรับเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น ควร
พัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช บทนี้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มุ่งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน และมุ่งหาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษานี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็นสามตอนคือ ตอนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์คาร จำนวน 50 ข้อ
ตอนที่สาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์คาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท และ
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับ
ประชากรที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์คาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และหา
ค่าความเชื่อมั่นได้ .09592 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและขอ
ความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช เพื่อออกหนังสือไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เพื่อขอ
ความร่วมมือให้ออกหนังสือและส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
กัณฑ์คาร เพื่อกำหนดแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัย จำนวน 320 ฉบับ คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
ได้ 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่หนึ่ง
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลตอนที่สอง หากค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าความแปรปรวน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t-test)
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกัณฑ์คาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการจัดลำดับความถี่ของคำตอบเป็นรายองค์ประกอบ เพื่อให้
ประกอบการอภิปรายผล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังนี้

2.1 ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและองค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏดังนี้
สำนักงานประมาณควรปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ควรเพิ่มอัตรา

เบี้ยกัณดารจากร้อยละสิบเป็นร้อยละสิบห้า ควรปรับปรุงการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการและ เบี้ยกัณดาราให้รวดเร็ว ควรจัดสวัสดิการการประกันชีวิตข้าราชการและลูกจ้างในโรงเรียนกัณดาร หน่วยงานระดับจังหวัดควรดูแลความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดารได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ และควรรู้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัด ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ อย่างอิสระและให้การยกย่องชมเชย ควรจัดให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ตามโอกาส

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประหยัด อนุศิลป์ (2535 : 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาลี กุลพิมพ์ไทย (2542 : 47) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดตรัง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล

ในจังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นองค์ประกอบ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชี่ยวบุญย์ ทิชนพงศ์ (2541 : 49) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งไม่แตกต่างจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดอื่นใน จังหวัดเดียวกันและจังหวัดใกล้เคียง ทั้งนี้เพราะ รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา ชนบทให้เจริญขึ้น การเป็นอยู่ความจำเป็นพื้นฐานดีขึ้น คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ผู้มีหน้าที่ดูแลและพัฒนาบุคลากรครูได้สร้างเกณฑ์เพื่อพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียน กันดาร และอยู่ยากลำบากในการจัดการศึกษา ให้ได้ปรับปรุงตำแหน่งเท่าเทียมกับโรงเรียนทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้จัด บุคลากร จัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการ ศึกษาต่อ ให้เท่าเทียมกับโรงเรียนทั่วไป สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้ให้การนิเทศ ติดตามผลอย่างใกล้ชิด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์ประกอบด้านเงินเดือนข้าราชการครูใน โรงเรียนกันดารมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ($X = 3.1006$) และองค์ประกอบสภาพ การทำงาน การยอมรับนับถือ รองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูในโรงเรียน กันดารได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นเหมือนข้าราชการครูโดยทั่วไป แต่มีความล่าช้า โดยเฉพาะเบี้ยกันดารได้รับปีละครั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่สภาพ การทำงานไม่สะดวกสบาย มีข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสภาพพื้นที่ การเดินทางไปปฏิบัติงานที่ลำบากต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง สภาพเศรษฐกิจไม่ดี รายจ่ายมากกว่ารายรับ ครูต้องเป็นหนี้สิน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ถ้ารัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้องค์กรส่วนท้องถิ่นได้ พัฒนาในองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพชีวิต คือ ปรับปรุงถนน แหล่งน้ำดื่ม น้ำใช้ การสาธารณสุข และการสาธารณสุขให้มีสภาพการทำงานที่ดี สำนัก

งบประมาณควรเพิ่มอัตราเบี้ยกันดารจากร้อยละสิบเป็นร้อยละสิบห้าของเงินเดือน และ เบิกจ่ายควบคู่กับเงินเดือนทุกเดือน เพิ่มรายได้ให้สมดุลย์กับรายจ่าย เป็นการลดภาระหนี้สิน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนกันดาร ให้มีตำแหน่งและระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในเมือง เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ให้การดูแลสวัสดิการและเบี้ยกันดารให้เบิกจ่ายให้รวดเร็ว และให้การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง โดยการออกนิเทศเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนกันดารควรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้และปฏิบัติได้ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จัดปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้มีบรรยากาศร่มรื่นสวยงาม และทุกคนมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพโรจน์ สังทอง (2535 : 103 - 104) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่มีกลุ่มระดับของตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาคภูมิ พินานเทพ (2538 : 57) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเหล่า

การเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ระดับเงินเดือนเป็นเหตุทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำในองค์ประกอบการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนสูงเป็นบุคคลที่มีอาวุโส ซึ่ง กิเซลลิ (อนันต์ ประศาสน์กุล, ม.ป.ป. : 4 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli, 1959) กล่าวว่า วัยวุฒิ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงาน บุคลากรที่มีวัยวุฒิสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี และเนื่องจากผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่า มีความพร้อมทางด้านครอบครัว เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงมีความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในชีวิต มีความสำเร็จของงานมากกว่า นอกจากนี้คนที่เงินเดือนสูงกว่าต่างรับราชการครูมาาก พบปะบุคคล ชุมชนมากกว่า มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า มีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา ปรับตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีกว่า จึงได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า สำหรับองค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า มีภาระงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกัน เพราะผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซับซ้อนต่างกัน ความยากง่ายต่างกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบความรับผิดชอบนั้น ข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนกันดารมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ผู้บังคับบัญชาจึงอาจจัดให้มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่สูงกว่าและมากกว่า จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนกันดารให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ได้รับการส่งเสริมก่อนข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนสูง เพื่อยกระดับความพึงพอใจให้ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการมอบหมายงานให้

ปฏิบัติที่เหมาะสม ที่ทำหยาความสามารถ ให้การยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยในผลงานที่สำเร็จ สนับสนุนให้ได้รับการเข้าศึกษาอบรมเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาลี กุลพิมพ์ไทย (2542 : 53) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ชลิต ทุนศิลป์ (2527 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยกระตุ้น และที่ระดับ 0.01 ในปัจจัยจำจน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงแข นริ่งลียา (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นตัวชี้บ่งให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูกัณดารที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูกัณดารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี น่าจะเป็นเพราะว่า

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีวัยค่อนข้างสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ผ่านการเผชิญโลกที่มากกว่า ทำให้เข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพร้อมมากกว่าทางด้านเศรษฐกิจ จึงน่าจะเป็นเหตุทำให้ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน คนที่มีประสบการณ์มากกว่าสามารถเข้าใจงานของตนเอง มีตำแหน่งในหน้าที่การงานที่ดี เป็นหัวหน้างาน ทำงานมากกว่า เข้าใจสภาพงานดีกว่า จึงรู้สึกประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ต่ำกว่า องค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับนับถือ การที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีโอกาสดำเนินการ ความรู้ ความสามารถ และร่วมทำงานกับผู้อื่นมากกว่า ใช้ชีวิตในสังคมแวดล้อมโรงเรียนมากกว่า จึงรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า องค์ประกอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ ชับซ้อนและยากขึ้น เพราะเข้าใจงานมากกว่า แก้ปัญหาได้ดีกว่า จึงมีความพึงพอใจใน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า ส่วนองค์ประกอบความรับผิดชอบ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายหน้าที่การงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เพราะการมอบหมายงานให้บุคลากรจะพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก เพราะผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ย่อมผ่านงานและแก้ปัญหาได้ดีกว่า จึงมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ส่วนองค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่า ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบันข้าราชการครูทุกระดับต่างมีความรู้สึกที่ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน เพราะใช้ระบบคุณธรรมมากขึ้น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารซึ่งมีจำนวนจำกัด ต่างมีความสัมพันธ์กันที่ตนเอง ช่วยเหลือในการทำงาน จึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สภาพการทำงาน โรงเรียนกันดาร ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีสภาพใกล้เคียงกัน มีสภาพเป็นชนบทเหมือนกัน จึงทำให้มีความ

พึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านเงินเดือน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยต่างก็เข้าใจในอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนว่ามีความเลื่อนไหลอย่างเป็นระบบ สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลที่ทางราชการจัดให้ ก็จัดอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจเหมือนกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การจัดการศึกษาของรัฐมีนโยบายและการบริหารที่จัดให้บุคลากรของรัฐอย่างเสมอกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยชี้แนะการบริหารว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่กำหนดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงน่าจะเป็นประโยชน์มากขึ้น หากผู้บริหารโรงเรียนกันดาร ส่งกีดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย ได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองให้มากที่สุด ยกย่องชมเชย ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อยกระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยให้สูงขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนกันดารให้ดีขึ้นตามลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร พอสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่นำเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้ข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ดังนี้

1. ควรยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร โดยรัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นกันดารในปัจจัยพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำดื่ม น้ำใช้ สำนักงานประมาณควรปรับเงินเดือนและ เบี้ยกันดารให้เหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนามูลสารงานให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โรงเรียน ควรจัดสวัสดิการให้รวดเร็วและพิจารณาความชอบที่เป็นธรรม

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรให้ความสำคัญกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนกันดาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร ตามตัวแปรอื่น เช่น ระยะทางการเดินทางมาปฏิบัติราชการ สถานภาพ เพศ และวัยวุฒิ
2. ควรศึกษาสาเหตุปัญหาที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดารอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านเงินเดือน



บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.
- การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช, สำนักงาน. บัญชีรายชื่อโรงเรียนกัณดาร. นครศรีธรรมราช : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2538.
- _____. เอกสารพิเศษสรุปนโยบายการศึกษาของรัฐบาล เลขาธิการสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2540.
- การศาสนา, กรม. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2541.
- กิตติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิรพัฒน์, 2527.
- _____. คู่มือการพิจารณาโรงเรียนกัณดาร. กรุงเทพฯ : ศูรสภาลาดพร้าว, 2529.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.
- คณะอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา, บริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528.
- จรัส โพธิศิริ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุรสภา, 2523.
- จางงศ์ สมประสงศ์. การบริหารของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิตร เทวผลิน. "องค์ประมุขไทย," ทหารพัฒนาการ, (2) : 7 ; มกราคม 2525.

- ชลิต พูนศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- เชียวบุญย หิชนพงศ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงนข นรังสียา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3. ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- ถวัลย์ มาสงรัส. "ภาระการประถมศึกษา," ประชาศึกษา. 14(45) : 45 - 46 ; 30 พฤศจิกายน 2531.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- _____. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- ธีรพงศ์ จุ่มมี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- นพพล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสซิเนส วิค. 17 : 17 ; กันยายน 2526.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทเอส เอ็ม เอ็น จำกัด, 2525.
- นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- นิพนธ์ กิณวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แอส, 2523.

บัญชา พูนพั่ง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนก้นดาร์

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. ถ่ายเอกสาร.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

กรุงเทพฯ : ศรีอเนตต์, 2531.

ประหยัด อนุสิทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญานิพนธ์

กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. ถ่ายเอกสาร.

ปราณี อารยะสาตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย

ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

พนัส หันนาภินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิชญโลก : โครงการตำรา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2526.

_____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โครงการตำรา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2524.

พิสิษฐ มณีไชย. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา

เทศบาล. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

อัดสำเนา.

ไพโรจน์ ส่งทอง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดงาน

การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. ถ่ายเอกสาร.

ภาคภูมิ ภิมานเทพ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเหล่า

การเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร.

วิญญู สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ส.ส.การพิมพ์, 2523.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

เมธี บิณฑ์นนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

_____. การบริหารงานบุคลากรในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จักร์สันทองศรี, 2523.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. วารสารข่าวคุรุสภา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ใน
ประเทศไทย," รวมบทความวิทยานิพนธ์ปี 2529. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

แวญแข็ง มะรอซี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.

สกล วรรณพงษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

สนอง เครือมาก. คู่มือสอบ ผอ.ปจ., ผช.ผอ.ปจ., ทน.ปอ./ก., ผช.ทน.ปอ./ก.,
อาจารย์ใหญ่, ครูใหญ่, วิทยานิเทศก์ สปจ., สปอ./ก., โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครสวรรค์ : เรือนดี, 2537.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.

_____. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.

_____. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

_____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบรรณกิจ
เทรดดิ้ง, 2533.

สุธรรม เชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง. ปริญญาโท กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร,

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

อนันต์ ประสาสน์กุล. "แผนปลิวประกอบคำบรรยายการเรียน," ความพึงพอใจในการทํางานโครงการบริหารวิชาการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ม.ป.ป.

อนุวัฒน์ชัย ชูคำ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร,

อมร เลือคำ. "การพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา," ประชาศึกษา. 10(8) : 8 - 11 ; มีนาคม 2533.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

Applewhite, P.B. Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1965.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Cambridge : Harvard University Press, 1972.

Benton, Levis R. Supervision and Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1972.

Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. Cincinnati, Ohio : South-Western Publishing Company, 1968.

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

- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administration Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International. 25(12) : 7560 - A ; July, 1974.
- Johnston, Ruth and Ronard A. Barvin. "Herzberg and Job-Satisfaction," Personnel Practice Bulletin. 29 : 136 - 141 ; June, 1973.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; 1970.
- Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Values. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.
- McClelland, David C. The Achieving Society. New Jersey : D. Van Nstrand Company, 1961.
- McGregor, Douglas. Management of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1988.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Ann-Arbor, Michigan : University of Michigan Press, 1955.
- Napier, Thomas C. "Teacher Morale," Dissertation Abstracts International. University Microfilm. 27(5) : November, 1966.

Newcomer, Mabel. The Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.

Nigro, Felix A. Public Administrator. New York : Rinehart Company Inc., 1951.

Nigro, Felix B. Public Administrator. New York : McGraw-Hill Book Company, 1969.

Schmidt, Willard G. "Job-Satisfaction Among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. University of Illinois. 35(12) : 7583 - A : August, 1975.

Sergiovanni, Thomas J. "Investigation of Factors which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." Dissertation Abstracts International. The University of Rochester. 30(12) : 1235 - A ; June, 1970.

Smith, Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1955.

Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1960.

Swe, "Job Satisfaction and Control Life Interests Among Educational Administrators," Dissertation Abstracts International. 321 - 324 ; 1982.

Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.

Wahba, Susanne P. "Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance and Empirical Test of Two Alternative Theory," Dissertation Abstracts International. 38 : 6376 - A ; May, 1978.

Zaleznik, Abraham and Others. Motivation : Productivity and Satisfaction of Workers : A Prediction Study. Boston Massachusetts : The Pimton Press, 1958.







(สำเนา)

ที่ ทม 2301(บท)/002

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

5 มกราคม 2542

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบุญโชค สุดคิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.โสภาค วิริยธิน ประธานกรรมการ

อาจารย์อัมรินทร์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความ
ร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่อยู่ใน
สังกัดทุกท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาคม วัชรไชย

(นายอาคม วัชรไชย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(074) 311885-7 ต่อ 620

(สำเนา)

ที่ ศธ 1125.06/255

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าศาลา

ศูนย์ราชการ อำเภอท่าศาลา 80160

4 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่/ครูใหญ่โรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วยนายบุญเชิด สุดคิด นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอความร่วมมือข้าราชการครูในโรงเรียนนี้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จึงขอความร่วมมือมายังโรงเรียนให้ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูตอบแบบสอบถาม และส่งกลับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ประดิษฐ์ หนูทอง

(นายประดิษฐ์ หนูทอง)

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าศาลา

งานบริหารทั่วไป

โทร.(075) 512022



ภาศพนวท ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกั้นदार

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา



ผู้วิจัย

บุญโชค สุดคิด

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ



คณะกรรมการควบคุมการทํานิติคุณาพินธ์

อาจารย์ ดร.เสกาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนก้นดาร์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่อย่างใดทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

บุญโชค สุขจิต

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. ชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ระดับเงินเดือน

[] ต่ำกว่าระดับ 6

[] ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

2. ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนกัณดาร

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

[] 1

[] 2



ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

ความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

- ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจ น้อยที่สุด
 ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจ น้อย
 ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจ ปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจ มาก
 ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจ มากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
0	ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ	...	...	...	✓	...	
00	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	...	...	✓	...	...	

จากตัวอย่าง แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์ ข้อ 0 มีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ มาก ข้อ 00 มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปานกลาง

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>						
1.	ท่านทำงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบ ความสำเร็จ						
2.	ท่านได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สำเร็จ ...						
3.	ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ						
4.	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างพอใจจากการ ปฏิบัติงาน						
5.	ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ ..						
6.	ท่านปฏิบัติงานให้ตรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ...						
	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ ...						
8.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน						
9.	ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือในผลงาน ..						
10.	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน						
11.	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษ						
12.	ท่านได้รับเกียรติเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษา ของหน่วยงานอื่น						

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สักรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>						
13.	ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด						
14.	ท่านได้รับทราบขอบเขตของงานที่ได้รับผิดชอบ ..						
15.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณงานที่พอเหมาะ						
16.	งานที่ได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์						
17.	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและสนใจให้อยากทำ ...						
	<u>ความรับผิดชอบ</u>						
18.	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียน ...						
19.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
20.	ท่านมีอำนาจหน้าที่พอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ...						
21.	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมาย						
22.	ท่านพอใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ ...						

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u>						
23.	ท่านได้รับการสนับสนุนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม						
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมดูงาน และศึกษาต่อ						
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ในงานที่ทำอยู่						
26.	ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม						
	<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>						
27.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง						
28.	ท่านได้รับการแนะนำในการปฏิบัติงาน						
29.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน						
30.	ท่านและสมาชิกมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ						
31.	ท่านมีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บริหาร						

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>						
32.	คณะครู นักเรียน มีความเป็นกันเอง อยู่กันอย่างอบอุ่น						
33.	คณะครูและนักเรียนมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ..						
34.	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อกันในโรงเรียน ..						
35.	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือ						
	<u>สภาพการทำงาน</u>						
36.	โรงเรียนของท่านมีการจัดบริเวณสะดวกสบาย น่าอยู่						
37.	โรงเรียนของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์เพียงพอเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน						
38.	โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน						
39.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศเอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน						
40.	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ สะดวกในการปฏิบัติงาน						

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>เงินเดือน</u>						
41.	ท่านพอใจที่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ						
42.	ท่านพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้						
43.	ท่านได้รับเงินเดือนสมมูลย์กับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน						
44.	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่าย เงินเดือนและเงินสวัสดิการ						
45.	ท่านพอใจต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ						
	<u>นโยบายและการบริหาร</u>						
46.	ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของโรงเรียน						
47.	มีการทำงานเป็นทีมภายใต้กฎระเบียบของ ทางราชการ						
48.	ผู้ได้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน						

ข้อที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
49.	นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนชัดเจน รัดกุม						
50.	มีวิธีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน						

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดทบทวนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความแน่ใจว่าท่านตอบแบบสอบถามครบแล้วทุกข้อ

ขอขอบคุณ

นายบุญโชค สุตจิต

ผู้วิจัย





ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์การ สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>				
1.	ท่านทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบ ความสำเร็จ	3.7125	.7869	มาก
2.	ท่านได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สำเร็จ	3.6281	.6547	ปานกลาง
3.	ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.4156	.8412	ปานกลาง
4.	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างพอใจจากการ ปฏิบัติงาน	3.2406	.8754	ปานกลาง
5.	ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ	3.6906	.7222	มาก
6.	ท่านปฏิบัติงานให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า	3.5719	.8644	ปานกลาง
	รวม	3.5432	.6004	ปานกลาง
<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>				
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.5313	.7711	ปานกลาง
8.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.5250	.6989	ปานกลาง
9.	ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือในผลงาน	3.4625	.7708	ปานกลาง
10.	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.4000	.7100	ปานกลาง
11.	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษ	3.3781	.7369	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
12.	ท่านได้รับเกียรติเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของหน่วยงานอื่น	2.6156	.9398	ปานกลาง
	รวม	3.3187	.6014	ปานกลาง
<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>				
13.	ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.4688	.8812	ปานกลาง
14.	ท่านได้รับทราบขอบเขตของงานที่ได้รับผิดชอบ	3.6094	.7431	ปานกลาง
15.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณงานที่พอเหมาะ	3.4938	.6432	ปานกลาง
16.	งานที่ได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.3281	.7889	ปานกลาง
17.	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	3.3688	.7808	ปานกลาง
	รวม	3.4537	.5598	ปานกลาง
<u>ความรับผิดชอบ</u>				
18.	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียน	3.9500	.7453	มาก
19.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.8469	.7289	มาก
20.	ท่านมีอำนาจหน้าที่พอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	3.6625	.7204	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
21.	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3.7781	.6886	มาก
22.	ท่านพอใจที่จะอุทิศเวลาเพื่องานอย่างเต็มที่	4.0313	.8740	มาก
	รวม	3.8538	.5676	มาก
<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u>				
23.	ท่านได้รับการสนับสนุนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.3406	.8850	ปานกลาง
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมดูงานและศึกษาต่อ	3.3531	.9253	ปานกลาง
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่	3.4375	.8866	ปานกลาง
26.	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.3844	.7833	ปานกลาง
	รวม	3.3789	.7409	ปานกลาง

การปกครองบังคับบัญชา

27.	ท่านรู้สึกว่ายู่บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	3.6281	.9280	ปานกลาง
28.	ท่านได้รับการแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.5469	.7944	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
29.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.6250	.8210	ปานกลาง
30.	ท่านและสมาชิกมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ	3.6750	.7962	มาก
31.	ท่านมีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บริหาร	3.6625	.7749	ปานกลาง
รวม		3.6275	.6879	ปานกลาง
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>				
32.	คณะครู นักเรียน มีความเป็นกันเอง อยู่กันอย่างอบอุ่น	4.0750	.8532	มาก
33.	คณะครูและนักเรียนมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	4.0000	.8075	มาก
34.	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อกันในโรงเรียน	3.9656	.8316	มาก
35.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือ	4.0938	.7782	มาก
รวม		4.0336	.7256	มาก
<u>สภาพการทำงาน</u>				
36.	โรงเรียนของท่านมีการจัดบริเวณสวดกสบาย น่าอยู่	3.6688	.8797	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
37.	โรงเรียนของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์เพียงพอเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	3.0500	.9940	ปานกลาง
38.	โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติกิจกรรม	2.9375	1.1402	ปานกลาง
39.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศเอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน	3.4313	.9242	ปานกลาง
40.	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ สะดวกในการปฏิบัติงาน	3.4906	.8745	ปานกลาง
รวม		3.3156	.7123	ปานกลาง
<u>เงินเดือน</u>				
41.	ท่านพอใจที่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ	3.2625	.9027	ปานกลาง
42.	ท่านพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	3.1719	.9158	ปานกลาง
43.	ท่านได้รับเงินเดือนสมมูลย์กับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	2.7063	.9308	ปานกลาง
44.	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่าย เงินเดือนและ เงินสวัสดิการ	3.2969	1.0059	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ พึงพอใจ
45.	ท่านพอใจต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	3.0656	.9594	ปานกลาง
	รวม	3.1006	.7231	ปานกลาง
<u>นโยบายและการบริหาร</u>				
46.	ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของโรงเรียน	3.5375	.8483	ปานกลาง
47.	มีการทำงานเป็นทีมภายใต้กฎระเบียบของ ทางราชการ	3.6688	.7816	มาก
48.	ผู้ได้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน	3.7188	.7053	มาก
49.	นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนชัดเจน รัดกุม	3.5938	.6746	ปานกลาง
50.	มีวิธีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน	3.2219	.8099	ปานกลาง
	รวม	3.5481	.6063	ปานกลาง



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2542

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ใช้ค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาครั้งนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF JOB STAISFACTION OF THE TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS IN
REMOTE AREAS UNDER THE OFFICE OF NAKHORNSRITHAMMARAT
PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

A large, light blue watermark of the Thaksin University logo is centered on the page. It features a sunburst at the top, a central emblem with a book and a torch, and the university's name in Thai and English around the bottom.

AN ABSTRACT
BY
BOONCHOK SUDKID

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

May 1999

The goal of this research was to study the levels of job satisfaction of teachers in the primary schools in remote areas under the Office of Nakhonsrithammarat Primary Education. The study also compared satisfaction of these teachers according to salary and working experience. Suggestions to enhance job satisfaction of the teachers in primary schools in remote areas were compiled and presented.

The sample subjects were 320 primary school teachers. The data collection instrument was a 50-item rating-scale questionnaire with open-ended questions. The data were analyzed into percentage, mean, and standard deviation. The t-test was used to test the hypotheses.

These were the research results:

1. The levels of job satisfaction of the teachers as a whole and in the individual components were moderate except for the components of responsibility and interpersonal relation, which were high.
2. There was a statistically significant difference at the .01 level between the teachers who received different salaries in their overall job satisfaction and the components of achievement, recognition, the work itself, and responsibility. The teachers who received Level 6 and higher salaries had higher satisfaction than those with lower than Level 6 salaries. There were no differences in the other components.
3. The teachers in remote areas who differed in working experience showed statistically significant differences at the .01 level in their expression of job satisfaction in the components of achievement and recognition. There was a significant difference at the .05 in the components of the work itself and responsibility. There were no differences in the remaining components. The teachers who had five years of working experience or more had higher satisfaction than those who had less than five years of working experience both in the overall satisfaction and in the individual components.

The following were suggestions to improve and enhance job satisfaction of the primary school teachers in the remote areas. Salaries should be adjusted to fit the

present cost of living. Welfare should be provided quickly and readily. Criteria in considering promotion should be fair. The gap between the superiors and subordinates should be bridged. Administration policies should be clearly defined and practical.



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายบุญโชค ชื่อสกุล สุดจิต

เกิดวันที่ 25 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2501

สถานที่เกิด อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 233 หมู่ที่ 8 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดนางพรง สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ
นบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.ศ.3) จากโรงเรียนอุบลวิทยา อำเภอท่าศาลา
จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรการศึกษา (ป.กศ.) จากวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2521 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) จากครูสภา
กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2526 การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

พ.ศ. 2542 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา
จากมหาวิทยาลัยทักษิณ