



101552

101552

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 2

ปริญญานิพนธ์

ของ

อำรุง เหมรา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มกราคม 2533

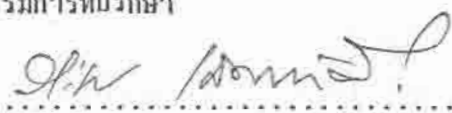
หนังสือนี้เป็นสมบัติของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล

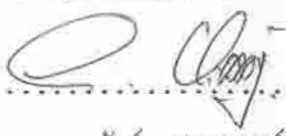
หากสมารถใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ผู้พบเห็น กรุณาแจ้งเจ้าหน้าที่หอสมุดฯ เป็นหลักฐาน

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

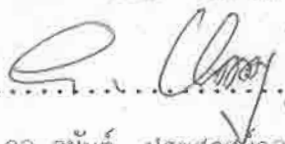
คณะกรรมการที่ปรึกษา

 ประธานกรรมการ
(อจ.ดร.วีระชัย เสมามักดี)

 กรรมการ
(อจ.อนันต์ ประศาสน์กุล)

คณะกรรมการสอบ

 ประธานกรรมการ
(อจ.ดร.วีระชัย เสมามักดี)

 กรรมการ
(อจ.อนันต์ ประศาสน์กุล)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อจ.ดร.อาคม วัดไธสง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รศ.ดร.อริวดี ประทุมพันธ์)

วันที่..... 15 เดือน..... ๑๑ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบพระคุณอย่างสูงแก่ อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมามักดี ประธานกรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์อนันต์ ประสาสน์กุล กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการทำปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ อาจารย์ ดร.อาคม วัดไชสง อาจารย์ประดิษฐ์ วังสะวิบูลย์ และอาจารย์ ดร.เสนีย์ หมัดหมาน ที่ได้กรุณาให้คำอธิบาย ข้อเสนอแนะ ข้อคิด ความรู้ทางวิชาการเพื่อการวิจัยนี้ และขอขอบคุณยิ่ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ตลอดจนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ที่ได้ช่วยเหลือ อ่านยวความสะดวก และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ขอขอบคุณ คุณมรุต คลุยรัตน์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา คุณวิโรจน์ บุญเกิด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี คุณวิเชียร ธนนิมิตร ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสตูล คุณเสวีรุจิตร แดงนัย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอละงู จังหวัดสตูล คุณเจ็ญ หวันสู อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านป่าฝาง อำเภอละงู จังหวัดสตูล คุณอศุลย์ มะมิง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควนโดน จังหวัดสตูล และคุณถาวร โกบยาหยัง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านวังปริง กิ่งอำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล ตลอดจนผู้ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ทุกคนต่างมีส่วนช่วยอย่างสำคัญยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สุดท้าย ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมชั้น ที่ต่างสนับสนุนเป็นกำลังใจ แนะนำให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ คุณค่าและประโยชน์อันอาจเกิดขึ้นจากปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา และเป็นกตัญญูตเวทีหาคุณแด่บิดา มารดา คุณครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อำรุง เหมรา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	8
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	การบริหารโรงเรียน	11
	การบริหารงานบุคคล	12
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13
	ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
	ทฤษฎีความพึงพอใจ	17
	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
	งานวิจัยภายในประเทศ	42
	งานวิจัยในต่างประเทศ	46
	บทวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	50

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	54
	ประชากร	54
	กลุ่มตัวอย่าง	54
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
	เกณฑ์การให้คะแนน	56
	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	การจัดทำข้อมูล	57
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	77
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	77
	การวิเคราะห์ข้อมูล	78
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
	อภิปรายผล	82
	ข้อเสนอแนะ	86

บทที่

หน้า

บรรณานุกรม 89

ภาคผนวก 102

ประวัติย่อของผู้วิจัย 130

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาทำการวิเคราะห์	61
2	รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน	62
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 2	64
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าตัวกลาง ค่าความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2	65
5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson r) ระหว่าง 6 องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2	67
6	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีอายุต่างกัน	68

7	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีเชื้อศาสนาต่างกัน	70
8	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีเงินเดือนต่างกัน	72
9	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีสภาพหนี้สินต่อเดือนต่างกัน	73
10	แสดงความคิดเห็นเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ใน 6 องค์ประกอบ	74

บัญชีแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

- 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์
และเฮอริซเบิร์ก 31
- 2 แสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัด เขตการศึกษา 2 66

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าของประเทศชาติ ดังที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระบรมราโชวาท ความว่า การศึกษา เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศทุกแขนง หากประชาชนได้รับการศึกษาดี ประเทศชาติก็จะ เจริญอย่างรวดเร็ว (ชลิต เกวผลิน. 2523 : 7) การจัดการศึกษาในประเทศไทยตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ไม่มีการศึกษา ระดับใดจะเข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงเท่ากับการประถมศึกษา ซึ่งเป็นการ ศึกษาที่รัฐบาลจัดให้กลุ่มบุตรกุลธิดาทั่วทั้งประเทศ (สุชาวดี สุกโธษะ. 2527 : 6 - 11 ; อ้างอิงมาจาก สมชัย วุฒิปรีชา. 2527 : สัมภาษณ์) ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษา สูงสุดในระดับประถมศึกษา ถ้าการศึกษาในระดับนี้มีคุณภาพ ก็หมายถึงว่าประชาชนส่วนใหญ่ก็มี คุณภาพด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาพบว่า การที่จะพัฒนาการ ศึกษาให้มีคุณภาพหรือบรรลุจุดหมายเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 3) เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้บุคลากรอื่นใน โรงเรียนปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้ ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นในหน่วยงานได้หรือไม่ ต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์กันทั้งจากผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร จึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ต้องมีบทบาทดำเนินการบริหารให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ (Thomson. 1968 : 102) อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเปรียบเสมือนดวงประทีปและตัวแทน ของหน่วยงาน เป็นศูนย์รวมแห่งพลังร่วมและหลักชัยในการดำเนินงานของหน่วยงานต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 219) ดังนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหลักจิตวิทยา โดยเข้าใจสาเหตุ ความต้องการและปัญหาข้อขัดแย้งที่แท้จริงของบุคคล เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ของการบริหาร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันในทางสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การแล้ว ผู้บริหารต้องมีเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เต็มใจและอุทิศตนเพื่องานอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ประสิทธิภาพในการบริหาร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 242) รวมทั้งความสัมพันธ์กับชุมชน ขบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกมาในลักษณะการบริหารที่พึงประสงค์ขององค์การและผู้ร่วมงานในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน หากผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของครูและผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วย เพราะผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการสร้างความพึงพอใจของบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องพยายามสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ มีความจริงใจและตั้งใจด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (อรุณ รักธรรม. 2517 : 212)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญและปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยเฉพาะความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแล้ว ยังส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในโรงเรียนด้วย เพราะเมื่อความพึงพอใจของผู้บริหารและของกลุ่มที่

ย่อมหมายถึงว่า วัตถุประสงค์ของบุคคลและกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ โดยพยายามร่วมมือร่วมใจกันเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรคที่มาขัดขวาง และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อความพึงพอใจของผู้บริหารและของผู้ร่วมงานทุกคนที่งานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย (Yoder, 1956 : 6) จากเหตุผลดังกล่าวแสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน

เขตการศึกษา 2 เป็นเขตการศึกษาที่มีสภาพภูมิศาสตร์และสังคมที่แตกต่างจากส่วนอื่นของประเทศ โดยเฉพาะสภาพทางสังคม อันเนื่องจากรัฐธรรมนูญที่นับถือศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ และใช้ภาษาอารบิกซึ่งเป็นภาษาถิ่นในชีวิตประจำวัน (มานิชย์ บุญญาวัตร. 2526 : 14) ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมก็คล้ายคลึงกับมาเลเซีย และแตกต่างจากชาวไทยพุทธอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2525 : 2 ; แผนพัฒนาการศึกษา. 2523 : 1 - 2) ชาวไทยมุสลิมยึดมั่นในศาสนาอิสลามเป็นธรรมนูญแห่งการดำเนินชีวิตทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ศาสนาอิสลามนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อต่าง ๆ (ฉัตรชัย ฉัตรสุวรรณ. 2532 : 18) โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 2 มีครูบางส่วนและนักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม บางห้องที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการคุกคามของขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มต่าง ๆ (การุณ มีถม. 2532 : 14) สภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีปรากฏเสมอทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีหน้าที่บริหารงานและเป็นตัวแทนของสถาบันที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และติดต่อกับชุมชน ทั้งต้องรับนโยบายทางการศึกษาจากรัฐบาลมาเพื่อพัฒนาคนและสังคม โดยต้องผสมผสานความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติของบุคคลสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน และเป็นตัวประสานระหว่างรัฐกับประชาชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกัน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องประสบด้วยตนเองทั้งสิ้น

จากสภาพแวดล้อมและปัญหาดังกล่าว ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเบื่อหน่ายและท้อถอยในการปฏิบัติงานต่อไป ทำให้เกิดความ
คิดที่จะย้ายหรือออกไปจากพื้นที่ดังกล่าวเสมอ เพราะรู้สึกขาดความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่ง
หน้าที่ ขาดกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการบริหารงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน และทำให้คุณภาพการศึกษาในเขตการศึกษา 2 ค่อยลง สังเกตได้จาก
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในชั้นเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ โดยส่วนรวม
แล้วยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (รุ่ง แก้วแดง. 2529 : 31) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการศึกษา
ทั่วประเทศในปี 2529 พบว่า เมื่อจัดลำดับทั่วประเทศแล้ว จังหวัดยะลา อยู่ในลำดับที่ 72
จังหวัดปัตตานี อยู่ในลำดับที่ 60 จังหวัดนราธิวาส อยู่ในลำดับที่ 71 และจังหวัดสตูล อยู่ใน
ลำดับที่ 64 ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 14)
และเนื่องจากภูมิภาคนี้รัฐได้เน้นการจัดการศึกษา ตลอดทั้งมีนโยบายเป็นกรณีพิเศษมุ่งพัฒนาคน
และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงของชาติ เพราะพื้นที่นี้มีปัญหาทางด้านสังคม วัฒนธรรม
และการเมืองค่อนข้างรุนแรง รัฐจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างความสามัคคี
ความสงบ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนในทุกพื้นที่ ปรากฏ
การก่อการร้ายและโจรผู้ร้าย ซึ่งรู้จักกันทั่วไปในชื่อ โครงการเพื่อความหวังใหม่ (ทางนำ.
2531 : 5 - 9 ; จิตรชัย จิตรสุวรรณ. 2532 : 18) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อแสวงหาแนวทางในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาดังกล่าว และนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการศึกษา
ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อันจะส่งผลให้คุณภาพการ
ศึกษาสูงขึ้นโดยส่วนรวมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อที่จะอธิบายธรรมชาติของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อทราบธรรมชาติของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เกี่ยวกับการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้า มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ทราบธรรมชาติของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
2. ช่วยให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

3. ช่วยให้ทราบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปร อายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน

4. ช่วยให้ทราบข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เพื่อการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

5. ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการประถมศึกษา ในการนำไปใช้ปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนแก้ไข พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลต่อไป

ขอบเขตของการศึกษากันคว่า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ตามทฤษฎีของ สมิธ และคณะ (Smith and others. 1985) ดังนี้

- 1.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)
- 1.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay)
- 1.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion)
- 1.4 การนิเทศงาน (supervision)

1.5 เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (people on your present job)

1.6 ลักษณะงานทั่วไป (job in general)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล จำนวน 1,056 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน โดยเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกร็จซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 806) สุ่มโดยวิธีจัดแบ่งชั้น (stratified sampling) ตามตัวแปรศาสนา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (random number)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 อายุ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- อายุต่ำกว่า 45 ปี
- อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3.1.2 ศาสนา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ศาสนาพุทธ
- ศาสนาอิสลาม

3.1.3 เงินเดือน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- ต่ำกว่า 6,850 บาท
- ตั้งแต่ 6,850 - 8,950 บาท
- มากกว่า 8,950 บาท

3.1.4 สภาพหนี้สินต่อเดือน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- มีหนี้สินเกิน 800 บาท
- มีหนี้สินไม่เกิน 800 บาท
- ไม่มีหนี้สิน

3.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ตามองค์ประกอบต่อไปนี้

- 3.2.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- 3.2.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
- 3.2.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- 3.2.4 การนิเทศงาน
- 3.2.5 เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน
- 3.2.6 ลักษณะงานทั่วไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 2 ที่มีเชื้อชาติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 2 ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีสภาพหนี้สินต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้นิยามของคำและข้อความเพื่อสื่อความหมายตรงกันดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
3. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในแต่ละจังหวัด
4. เขตการศึกษา 2 หมายถึง เขตการจัดการศึกษาในประเทศไทยที่ถือการรวม 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล เป็นเขตการศึกษา 2
5. อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 45 ปี และอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

6. ศาสนา หมายถึง ศาสนาที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาชั้นต้น จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม

7. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้รับจาก สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่จ่ายประจำปีงบประมาณปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 6,850 บาท ตั้งแต่ 6,850 - 8,950 บาท และมากกว่า 8,950 บาท

8. สภาพหนี้สินต่อเดือน หมายถึง สภาพการใช้จ่ายของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกินกว่ารายได้เงินเดือนในแต่ละเดือน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ มีหนี้สินเกิน 800 บาท มีหนี้สินไม่เกิน 800 บาท และไม่มีหนี้สิน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหาร และทวิภาคีวิจารณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบแห่งความคิดของการวิจัย ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

การบริหารโรงเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (2520 : 30) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้อย่างน่าสนใจว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ ทางด้าน นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 12) ได้เสนอทัศนะว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ที่เรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ส่วน พันธุ์หิณนาภินทร์ (2524 : 3) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า การบริหารโรงเรียนแตกต่างจากการบริหารธุรกิจ กล่าวคือ ผลของการบริหารธุรกิจคือ กำไร ส่วนผลของการบริหารโรงเรียนคือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(2528 : 27) ได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารงานในความรับผิดชอบหรืองานในหน้าที่ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากความหมายที่กล่าวมานั้น พอสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลร่วมดำเนินการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียนหรือเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การบริหารงานบุคคล

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในหน่วยงานองค์การที่จะพิจารณาว่า งานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งหลายในองค์การนั้น จะให้บุคลากรใดปฏิบัติร่วมกับบุคลากรใด หากการวางแผนและการจัดองค์การเป็นไปอย่างดีแล้ว ถือได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องกับความหมายที่นักวิชาการต่างได้นิยามไว้ กล่าวคือ เสนาะ ตีแยว และคณะ (2516 : 6) ได้ให้นิยามว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ภิญญู สาธร (2517 : 7) ได้อธิบายว่าการบริหารงานบุคคลคือการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกัน คนที่เราใช้นั้นก็มีความสุขมีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 4) ให้ทัศนะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา

จนกระทั่งหันไปจากการปฏิบัติงาน และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 118) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารบุคคล คือกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ อันได้มาซึ่งการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้ทุนให้โทษแก่บุคลากรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากทัศนะทั้งหมดที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับ อีรวดี ประทุมพรรัตน์ (2529 : 41) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงาน รวมทั้งการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอนบุคลากร เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตลอดจนกระตุ้นเร้าให้กำลังใจ บำรุงขวัญ ให้สวัสดิการแก่บุคคล ตามลำดับ

จากหลายทัศนะที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงรักษา และการพิจารณาให้ทุนให้โทษ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จได้ มีปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมปฏิบัติให้สำเร็จและได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจ ดังนั้น ในการบริหารงานในระดับต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือหัวหน้าที่จะต้องรู้จักความพึงพอใจและใช้ความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงาน ในตำแหน่งที่ท้าทาย ต่อสติปัญญาความสามารถ และมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้ผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

สมิธ (Smith. 1955 : 114) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นพูดอย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการปฏิบัติงาน

โยเดอร์ และคณะ (Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

สเตรวส์ และ เซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

เซกอร์ด และ แบ็กแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) เชื่อว่า ความพึงพอใจเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) ได้นิยามความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

กู๊ด (Good. 1973 : 13) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่บุคคลต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังกล่าวแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีความสุขของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าสังเกตว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งไม่ต้องซื้อหาด้วยราคาแพง เป็นสิ่งสามารถใช้แทนเงินได้ในกรณีตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งที่ควรจัดให้มีอยู่ในงานทุกประเภท

สตีบบ์ (Stebbins. 1966 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Habb. 1953) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานในบริษัทหรือส่วนงาน มีหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ ประการแรก จะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องทำ ประการที่สอง จะต้องทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้สึกว่าเขามีความเหมาะสมที่จะทำงานประเภทนั้นจริง ๆ ซึ่งหลักสำคัญประการหลังนี้ คนทั่วไปมักจะละเลยไม่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเปลี่ยนงานบ่อย เพราะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เซย์เลส และ สเตรอสส์ (Sayles and Strauss. 1966 : 22 - 27) ได้อธิบายเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะเหตุผลดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (self - actualization) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่ในชีวิต
2. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไม่ประสบกับสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (psychological maturity) คือ คนทั่วไปจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นเป็นที่น่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

3. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง และประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำตามไปด้วย

วาทบา (Wahba. 1978 : 270 - 271) ได้แสดงทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

กล้ำ ทองขาว (2523 : 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่มีความพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง

ก็จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงาน
ให้บรรลุถึงจุดหมาย

นิคม พรหมน้อย (2529 : 12) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นคือ การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น การเพิ่มความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

จากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวแล้ว พอจะประมวลความสำคัญของความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ
วัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงาน
องค์การ
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานองค์การ
4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหา
ในองค์การร่วมกัน
5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับสามารถใช้บังคับ
ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
ของหน่วยงานองค์การ

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของ
บุคคลนั้นมาจากความต้องการของบุคคล การจูงใจเป็นเทคนิคในการบริหารบุคคลที่จะทำให้

บุคคลใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ ได้ผลงาน ได้คนมุงทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ในหน่วยงานที่มีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากบุคคลจะมีความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะไม่คงที่ อาจเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นล้วนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอยู่ตลอดเวลา การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจได้มีผู้ศึกษากันคว่ำไ้วมาก ทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจมีดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom)

วรูม (สมัยศ นาวีการ. 2522 : 391-393 ; อ้างอิงมาจาก Vroom, 1964) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจแบบกระบวนการว่ามีปัจจัยหลักของทฤษฎีคือ ความคาดหวัง ความพอใจ ผลลัพธ์และสื่อกลาง

ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหวังได้ว่า ผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องโดยผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็น

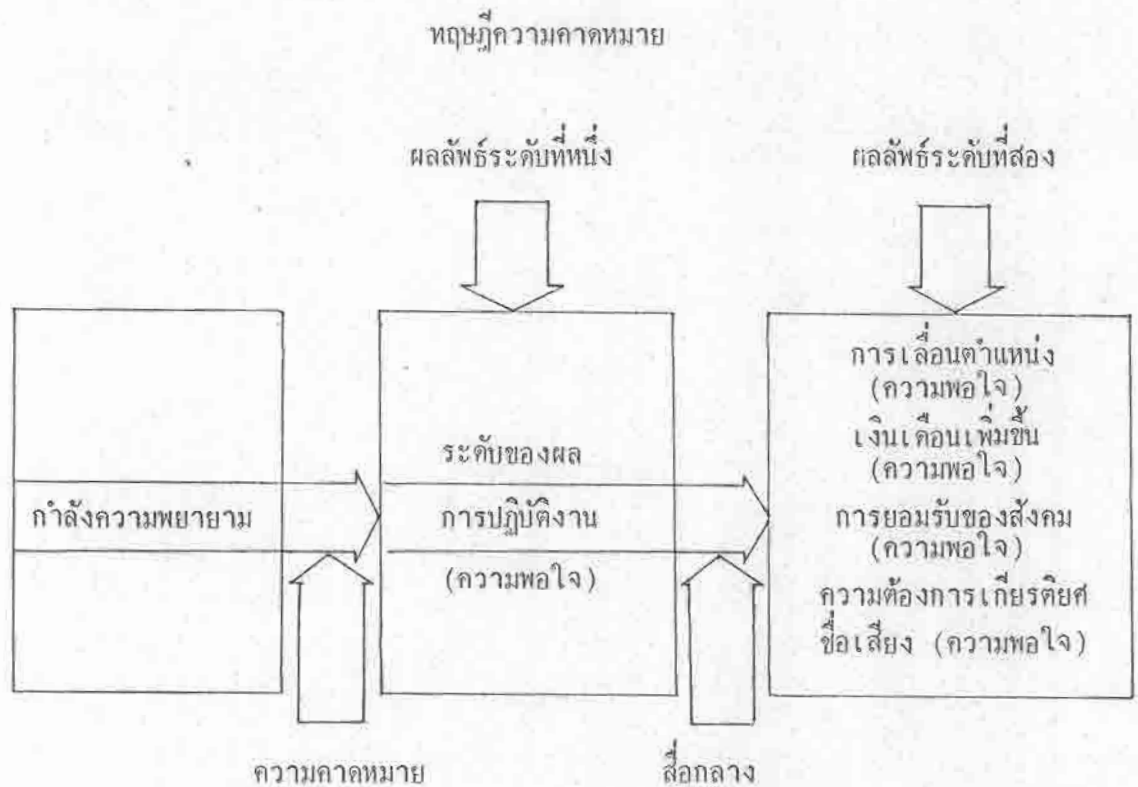
ผลที่ติดตามมาภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สื่อกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง $+ 1.0$ และ $- 1.0$ ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานดี มักจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนแล้วสื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ $+ 1.0$ ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

วรูม (สมยศ นาวีการ. 2522 : 391 - 393 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ได้เสนอทัศนะต่อไปว่า ความคาดหวังและความพอใจจะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคล ถ้าความพอใจหรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์ แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย ตามทัศนะของวรูม นี้ การกระทำของบุคคลโดยบุคคลหนึ่ง ย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด ดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)
2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)
3. การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

กระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้



(สมัยศ นวการ. 2522 : 393)

ทฤษฎีการจูงใจของ พอร์ตเตอร์ และ ลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

พอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (จุมพล ทุมพานิช. 2525 : 71-81 ; อ้างอิงมาจาก Porter and Lawler. 1968 : 165) ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีการคาดหวังของ วรูม (Vroom) เรียกทฤษฎีการจูงใจของเขาว่า แบบจำลองบูรณาการของแรงจูงใจ (an integrated model of motivation) มีใจความสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจ

พอร์เตอร์ และ ลอว์เลอร์ ตั้งสมมติฐานขึ้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะเชื่อมโยงกันด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งเกิดจากแนวความคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัลหรือคุณค่าของผลตอบแทน (value of reward) เพราะคุณค่าของรางวัลสะท้อนถึงความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน
2. การรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (perceived effort rewards) คือปริมาณของผลตอบแทนย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม
3. ความพยายามทำงานของบุคลากร (effort) หมายถึง พลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
4. คุณลักษณะและความสามารถ (trait and abilities) เฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น สติปัญญา ทักษะ ความชำนาญต่าง ๆ
5. การรับรู้บทบาท (role perception) หมายถึง หน้าที่หรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกเขาควรปฏิบัติถ้าต้องการให้ประสบความสำเร็จ
6. การปฏิบัติงาน (performance) ซึ่งขึ้นอยู่กับความพยายามที่แต่ละบุคคลใช้ความสามารถและวิธีการที่ใช้ในการทำกิจกรรมที่เขาต้องการกระทำ
7. รางวัลและผลตอบแทน (reward) ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ การยอมรับตัวเอง เป็นต้น
8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความยุติธรรม (perceived equitable rewards) โดยมักจะคิดว่าเท่าเทียมผู้อื่นหรือไม่ ถ้าเห็นว่าตนได้ไม่ยุติธรรม ไม่เท่าเทียมผู้อื่นจะเป็นตัวสะกดกันความพึงพอใจได้
9. ความพึงพอใจ (satisfaction) คือ เจตคติ ภาวะภายในของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ

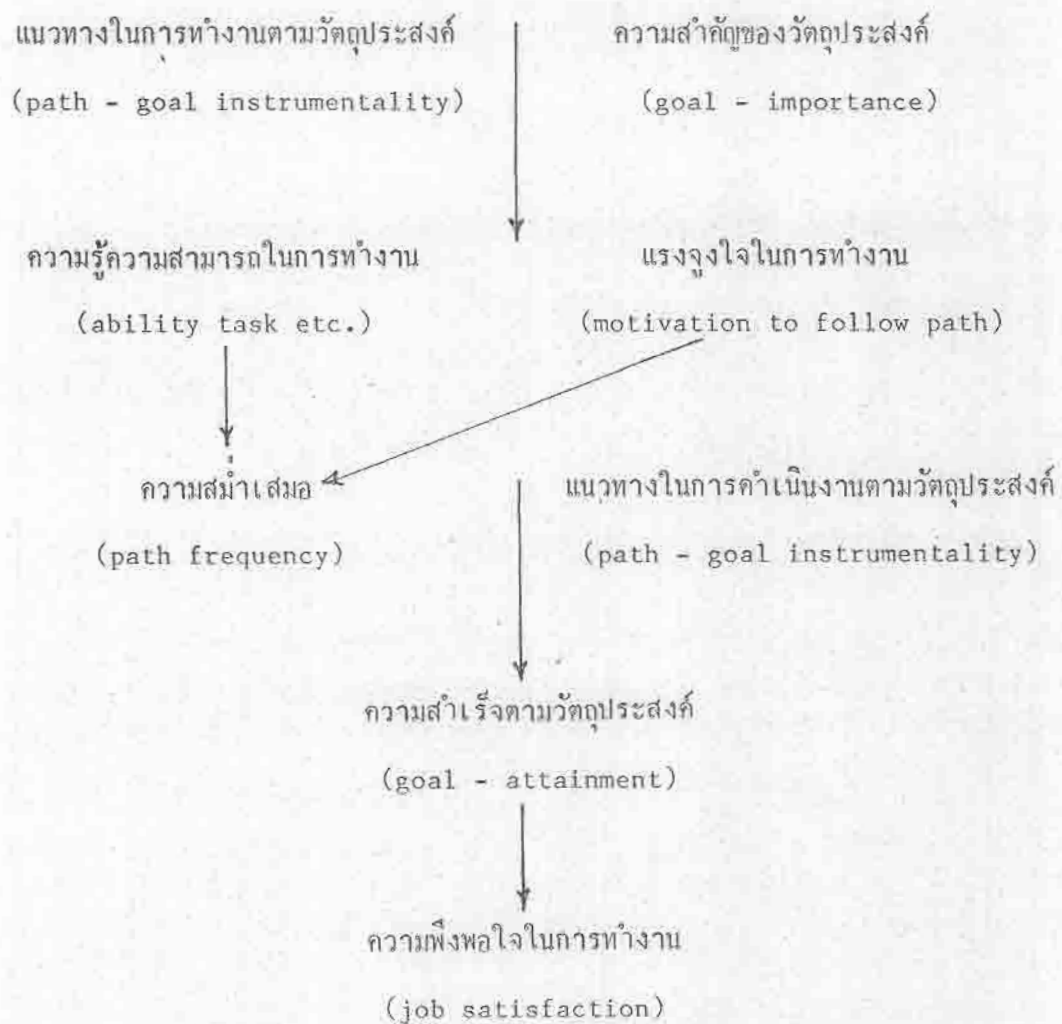
จากแนว 9 ประการที่กล่าวมานั้น จะพบว่า การปฏิบัติงานย่อมให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่มีความรู้สึกว่าเป็นธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีของ เอฟเวนส์ (Evans)

เอฟเวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เขาได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดไว้ ซึ่งเขาได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า แบบจำลอง มรรค - ผล (path - goal model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะทำให้กิจกรรมนั้นเกิดการขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะมีการขาดตอนเป็นช่วง ๆ กิจกรรมนั้นไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ ความสม่ำเสมอของงาน จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย
3. ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นได้ เพราะมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

รูปแบบการจูงใจตามแบบจำลอง มรรค-ผล ของ เอฟแวนส์ (Evans)



(Evans. 1971 : 33)

แนวความคิดของ ลูธานส์ (Luthans)

ลูธานส์ (จุฬพล ทนินพานิช. 2525 : 61 ; อ้างอิงมาจาก Luthans. 1963 : 482 - 483) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจในยุคของ Frederick W. Taylor ว่า มีสมมติฐานเบื้องต้นดังนี้

1. ผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างคนงานจะได้รับการจูงใจ หรือแรงจูงใจเบื้องต้นจากเงิน และความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ดี
2. การจัดผลตอบแทนหรือรางวัลต่อผู้ร่วมงาน จะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจดี คนงานก็จะผลิตมากขึ้นหรือประสิทธิภาพในการผลิตจะมีมากขึ้น

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอรัซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัซเบิร์ก และคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮอรัซเบิร์กเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยกำจัด (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยจำจุน (hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะจำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยจำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน (salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations with superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็น เป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ชิงกันและกันอย่างดี
 4. สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
 5. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
 8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
 9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision - technical) หมายถึง ความ สามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร
- ปัจจัยข้างต้นไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นสิ่งป้องกันไม่ให้คน ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญของ เฮิร์ชเบอร์เกอร์ คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัย

ค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูนไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากปัจจัยค่าจูนมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เป็นปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยจูงใจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์ก ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ได้มีผู้นำไปวิจัยทดลองและดัดแปลงใช้ในที่ต่าง ๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันออกไป รายงานการวิจัยบางกรณีพบว่า การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ไม่มีผลเรื่องอายุ เพศ เงินเดือน พื้นฐานการศึกษา บุคลิก ลักษณะนิสัยใจคอ และชนิดของงานที่เขาทำอยู่เลย (ประพจน์ นันทรามาส. 2523 : 29 - 30 ; อ้างอิงมาจาก จ้างงค์ สมประสงค์. 2522 : 110 - 112)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor)

ก่อนหน้าที่ เฮอริชเบอร์กได้ศึกษาแนวคิดของเขานี้ มีนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ผู้หนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานของทฤษฎีอื่นเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 123)

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือ ชู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนโดยส่วนเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎี X ที่ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายาม หลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่คนมีมนุษยสัมพันธ์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการ จูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทาง กายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็ แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 123 - 124) ดังนี้

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือ การพักผ่อน ทั้งยังชอบขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุม

2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองใน การทำงานเพื่อสัมผัสผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความ รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้ (Maslow. 1970 : 69)

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับความต้องการ ลำดับขั้นของความต้องการ หรือ "hierarchy of needs" ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะมีลักษณะความต้องการตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้ (Maslow. 1970 : 69 - 80)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่นความต้องการในเรื่องอาหาร

น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) เมื่อคนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นหนึ่งหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการในขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความภูมิใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization or self realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะ

เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะ แต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

จากสาระสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ พอสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญต่างกัน มนุษย์แต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องและสนองความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การลงใจตามทฤษฎีนี้ จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่ต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 จะมีความสำคัญขั้นที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ มาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และ เซอร์ชเบอร์ก สมยศ นาวิการ (2521 : 386) ได้สรุปเปรียบเทียบไว้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และ เซอร์ชเบอร์ก

มาสโลว์	เซอร์ชเบอร์ก	แมคเกรเกอร์
ความต้องการระดับสูง :	ปัจจัยจูงใจ :	ทฤษฎีวาย :
ความสมหวังของชีวิต	ความสำเร็จ	การตอบสนองความต้องการ
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	การยกย่อง	เกียรติยศชื่อเสียง
	ความก้าวหน้า	และความสมหวังของชีวิต
	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ
	ลักษณะของงาน	ความคิดสร้างสรรค์
		การควบคุมและการสั่งการ
		ด้วยตนเอง

มาส์โลว์	เฮิร์ชเบอร์ก	แมคเกรเกอร์
ความต้องการระดับต่ำ :	ปัจจัยนามัย : นโยบายและการบริหาร งานของบริษัท	ทฤษฎีเอกซ์ :
ความต้องการทางด้านสังคม	การบังคับบัญชา	ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด
ความต้องการความปลอดภัย	ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ต้องการการสั่งการ
ความต้องการทางด้านร่างกาย	เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการ ทำงาน	จะต้องทุ่มซ้ำด้วยการลงโทษ

(สมัยศ นาวีการ. 2521 : 386)

จากแผนภูมิความสัมพันธ์ จะพบว่า ความต้องการระดับต่ำทั้ง 3 ประเภท ในทฤษฎีของมาส์โลว์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยต่ำจุณหรือปัจจัยนามัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ในทางตรงกันข้าม ความต้องการระดับสูงก็ความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียงและความต้องการสมหวังในชีวิตนั้น เปรียบเทียบได้กับปัจจัยสูงใจของ เฮิร์ชเบอร์ก ส่วนทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยสูงใจของ เฮิร์ชเบอร์ก ในลักษณะที่ทฤษฎีวาย

ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก จึงใช้สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎีวาย (สมัยศ. นาวิกการ. 2522 : 110)

ทฤษฎีความคาดหวังของ สมิธ และ แกรนนี่ (Smith and Granny)

สมิธและแกรนนี่ (สมัยศ. นาวิกการ. 2521 : 155-157 ; อ้างอิงมาจาก Smith and Granny. 1956 : 169) ได้เสนอรูปแบบทฤษฎี ซึ่งอธิบายถึงความสัมพันธ์สามทิศทางระหว่าง กำลังความพยายาม ความพึงพอใจ (satisfactions) และผลตอบแทน (rewards) จุดสำคัญของรูปแบบความสัมพันธ์อยู่ที่แนวคิดของกำลังความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนและความพึงพอใจ แต่โดยตัวของการปฏิบัติงานจะได้รับอิทธิพลมาจากกำลังความพยายามเท่านั้น

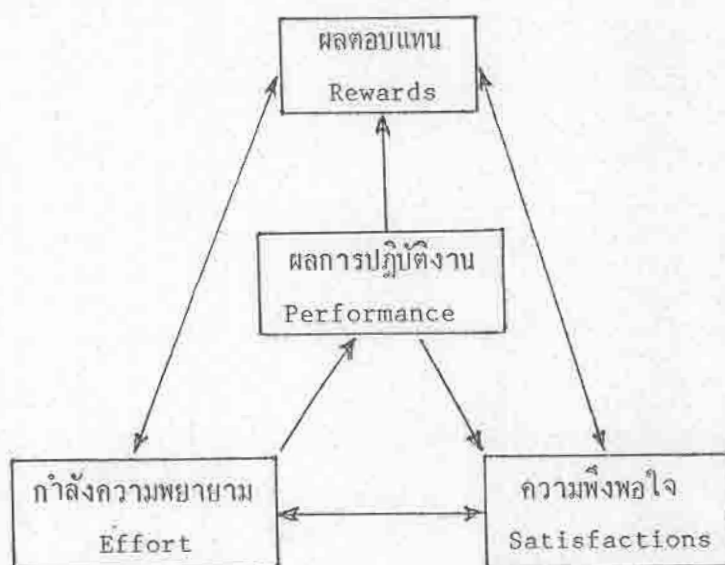
ความหมายในทางปฏิบัติของทฤษฎีความคาดหวังนี้ สมิธ และ แกรนนี่ เน้นถึงงานของฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการผลตอบแทน ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นเป็นนัยในทางปฏิบัติหลายอย่างด้วยกันในการจูงใจสมาชิกในองค์การ (สมัยศ. นาวิกการ. 2522 : 157)

1. องค์การควรจะพัฒนาระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. โปรแกรมของสิ่งจูงใจควรจะถูกกำหนดขึ้นมา โดยผลตอบแทนทางการเงิน และผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ นั้นจะต้องผูกพันอยู่กับผลปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
3. องค์การควรจะลดผลลัพท์ที่ไม่ต้องการให้น้อยที่สุด เช่น อุบัติเหตุ การปลดออก จากงานชั่วคราว เป็นต้น ที่พนักงานอาจรับรู้ว่าเป็นสิ่งเหล่านี้จะสืบเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. องค์การควรจะให้หลักประกันว่าพนักงานแต่ละคนจะต้องมีกำลังความพยายามที่จะเสริมให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้มากที่สุดตามความคาดหวัง โดยการจัดการฝึกอบรม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และการจัดสิ่งให้ชวาท่อความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

5. ความพอใจที่พนักงานคนใดคนหนึ่งให้กับผลลัพธ์ทางด้านความต้องการนั้นองค์การจะต้องนำเข้ามาพิจารณา เฉพาะผลลัพธ์ที่มีความพอใจสูงเท่านั้นจึงจะนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจ

รูปแบบทฤษฎีของ สมิธและแกรนน์



(สมยศ นาวิการ. 2521 : 157)

นอกจากนี้ สมิธ และคณะ (Smith and others. 1985) ได้ร่วมกันศึกษาและให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นผลมาจากความเข้าใจในความแตกต่าง

ระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์และทางเลือกที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวกับความคาดหวังที่ลูกจ้างคาดหวังเอาไว้ว่าจะได้รับ เมื่อไม่ประสบผลเขาจะไม่มีความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยประสงค์เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในรายละเอียดตามลำดับไป ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ผู้ทำรู้สึกว่าเป็นงานดีงานสบาย ทำหายรู้สึกมีเกียรติ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ปฏิบัติปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพงานหรือการทำงานนี้ได้มีผู้ศึกษาและรายงานไว้น่าสนใจดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่งให้คนปฏิบัติงานคือ ลักษณะงาน ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 279 - 283) ได้เสนอข้อสรุปในองค์ประกอบนี้ว่า งานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สำหรับ ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1974 : 339) กล่าวว่า สภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และ กิเซลลี และบราว (Ghiselli and Brow. 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายซึ่งเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับนักวิชาการของไทยที่ได้ให้ทัศนะไว้ เช่น สมพงศ์ เกษมสัน (2514 : 403 - 406) ให้ทัศนะในความต้องการของคนว่า สภาพการทำงานนั้นจะมีผลต่อความพึงพอใจ และ เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2525 : 251 - 252) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทํามีความหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ภาควิชาจิต

กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพการทำงานหรืองานที่ทำอยู่นั้นมีสภาพแวดล้อมและลักษณะเป็นงานที่ให้ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ ดังที่ สมิธ และแกรนีย์ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155 - 156 ; อ้างอิงมาจาก Smith and Granny. 1968 : 469 - 477) และ พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 - A). ให้ทำการศึกษาและสรุปไว้ว่า การปฏิบัติงานนั้นมียุทธผลต่อความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay) เงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน หมายถึงค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่เกื้อกูล เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีความรู้สึกว่ายู่ในระดับดี ยุติธรรม เพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายปัจจุบันหรือไม่เพียงใด ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและรายงานไว้หลายท่านดังนี้

ชรูเดน และ เชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) ได้ให้ข้อสรุปอย่างหนึ่งว่า สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงิน ความมั่นคงปลอดภัย และการชมเชย เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 254-257) ได้พูดถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่า เป็นค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140 - 149) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคคลให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานอื่นเป็นสิ่งที่จูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่ง คือเงินที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

กิเซลลี และคณะ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ได้พูดถึงรายได้ว่า รายได้พิเศษที่เป็นธรรมชาติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 113 - 115) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายอย่าง อย่างหนึ่งคือ ค่าจ้าง

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ และคณะ (2525 : 251 - 252) กล่าวว่า สิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการเข้าร่วมกับองค์กรคือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน

จากการศึกษารายงานของนักวิชาการที่กล่าวมาเป็นสังเขปนี้ ล้วนมีนัยสอดคล้องกับทัศนะของ สมิธ และ แกรนท์ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) ที่ว่า การจูงใจโดยผลตอบแทนด้านเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานรับอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญ เงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มั่นคงกับสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion) เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายความว่า การที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีช่องทางในการก้าวหน้าสูงขึ้นในหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้เพิ่มวุฒิเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษาและอธิบายสรุปไว้พอสังเขปดังนี้

นิโกร (Nigro. 1969 : 201) ให้ความเห็นว่า การให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นการจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ทiffin (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283) ได้ให้ข้อสรุปไว้ข้อหนึ่งว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การงานสูงขึ้น การได้มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งคือ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

กัญญา สาร (2517 : 273 - 278) ได้อธิบายถึงสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่เงินเป็นสิ่งตอบแทนทางด้านจิตใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เกตุ หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) กล่าวว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอันหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ คือความก้าวหน้า ซึ่งได้รับการพิจารณาความสามารถและพฤติกรรม

อรุณ รักธรรม (2522 : 205) มาโนชญ์ สุขพฤษ์ และคณะ (2523 : 89) และเบญจา สวัสดิ์โอ (2519 : 157 - 158) ได้อธิบายสอดคล้องกันว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งจูงใจทางบวก

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง ดังที่ สมิต และแกรนบี (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) กล่าวว่าไว้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่พึงตระหนักในปัจจัยผลตอบแทนการปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง โดยมีนโยบายอย่างแจ่มชัด

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับการแนะนำ ช่วยเหลือ การมีสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีการเฉพาะที่เอื้ออำนวยให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในเรื่องนี้มีผู้ศึกษาและอธิบายความสำคัญไว้ดังนี้

ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า การนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลาย ๆ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้ศึกษาและรายงานไว้ว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งคือ การนิเทศงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชา (supervision : technical) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานอย่างหนึ่ง

สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวถึงสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ควรมีความนุ่มนวลและเมตตาในการวิสาสะ การตักเตือน และการติดตามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การนิเทศงานเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชามีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเทคนิควิธี อันเอื้อต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ สมิธ และแกรนีย์ (สมยศ นาวีการ. 2522 : 157) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ที่ เทคนิคการควบคุม ติดตามนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำ การชมผลงาน การให้รางวัล ให้ความสำคัญต่อขอความเห็น การให้ความเห็น มีความนุ่มนวล ในสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน

5. องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (people on your present job) เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกร่วมองค์การในปัจจุบัน

ปฏิบัติงานร่วมกัน มีสภาพการอยู่ร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความคุ้นเคยสนิทสนม เป็นมิตร
 ใจเพื่อต่อกันและกัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานได้มีผู้ศึกษาแสดงทัศนะให้ความสำคัญ
 ไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 147 - 148) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจ
 ที่จะเป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 8 อย่างนั้น สภาพการอยู่
 ร่วมกันอย่างพอใจของบุคคลในสังคมนั้น มีความมั่นคง มีหลักประกัน เป็นองค์ประกอบหนึ่ง

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113-115)
 ได้เสนอรายงานว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์
 ประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเรียกว่าเป็นองค์ประกอบก้ำจุนความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน และ แมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1974 : 339) ได้
 สรุปว่า เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเขาว์ และคณะ (2525 : 251 - 252) ได้อธิบายว่า การเข้า
 กันให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของบุคคลที่จะได้รับจากหน่วยงานที่เขาปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 321 - 330) กล่าวถึงลักษณะความสำคัญของ
 สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินในลักษณะต่าง ๆ กัน และการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ
 หมู่คนนั้นเป็นสิ่งจูงใจลักษณะหนึ่ง

จากหลาย ๆ ทัศนะที่กล่าวมา จึงน่าจะสรุปได้สอดคล้องกับทัศนะของ สมิธ และ
 แกรนนี่ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) ที่ให้ไว้อย่างน่าสนใจว่า ความต้องการของ
 บุคคลในส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสังคมนั้น เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ
 จากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ลักษณะเพื่อนร่วมงานนั้นคือมีความซื่อสัตย์ น่าคบ
 ช่วยเหลือ ฉลาด รับผิดชอบ ล้วนเป็นปัจจัยต่อความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

6. องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป (job in general) ลักษณะงานทั่วไป หมายถึง งานที่มีลักษณะเมื่อปฏิบัติแล้วรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน มีศักดิ์ศรี คำนวณค่าเวลาที่ทำ ให้ความพอใจแก่ผู้ทำ เป็นงานในอุดมการณ์ของผู้ทำ เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น เกี่ยวกับลักษณะงานเช่นนี้นักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 113-115) กล่าวถึงลักษณะงานว่า งานที่น่าสนใจ ทำอย่างไรให้พึงพอใจ ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 279 - 283) ให้ทัศนะว่า หากงานที่แท้จริงกับความต้องการและความถนัด จะเลือกอันวยต่อความพึงพอใจ สำหรับ ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างหนึ่งคือลักษณะของงานที่ทำ ส่วน กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้ศึกษาและเสนอว่า องค์ประกอบที่เลือกอันวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง คือ ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ

ในคานนักวิชาการของไทย เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพว่า ควรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมและสภาพของงาน ส่วน เสนาะ ตีแยว และคณะ (2525 : 251 - 252) ได้จัดลำดับของความต้องการของบุคคลที่หวังจะได้จากองค์การว่า สภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย สะดวก ทรูหรา เป็นต้น เป็นลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจ

จากทัศนะต่าง ๆ ที่ศึกษามานพอสรุปได้ว่า ลักษณะงานทั่วไปเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติแล้วรู้สึกว่าเป็นงานดี น่าทำ รู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีความพอใจ คำนวณค่าเวลา รู้สึกทำแล้วมีศักดิ์ศรี ให้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สมิต และแกรนบี (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155 - 157) ที่ว่า ความพึงพอใจนั้นมาจากผลการปฏิบัติงานที่ดีที่องค์การได้จัดให้

จากการได้ศึกษาทัศนะของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบ ทั้ง 6 ข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่า ทั้งหมดนั้นล้วนส่งผลต่อความรู้สึกให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือเป็นสิ่งที่

จูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล ดังแนวคิดของ สมิธ และคณะ (Smith and others. 1985) ให้อำนาจปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร หากเป็นไปได้ตามความคาดหวัง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่เขา ซึ่งจะส่งผลให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษากันมาไว้มากมาย มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานของรัฐและของเอกชน และทั้งประชากรที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวงการศึกษา และที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเป็นหลักสำคัญ ดังจะนำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

ผลการวิจัยภายในประเทศไทย ในประเด็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีดังนี้

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116 - 120) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยนำทฤษฎีการจูงใจค่าจูงของเฮอริซเบอร์ก มาดัดแปลงในการวิจัย ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในกลุ่มแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย สูงกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยกรรมที่มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกัน คือ ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่เรื่องลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

5. ความพึงพอใจน้อย มีผลตรงกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ในปัจจัยจำแนกเรื่องเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญน้อยที่สุด ในส่วนที่แตกต่างกันคือ

6.1 ผู้บริหารระดับวิทยาลัย เห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสูงสุดที่สำคัญที่สุด

6.2 ผู้บริหารระดับโรงเรียน เห็นว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญที่สุด

พิสิษฐ์ มณีชัย (2529 : 120 - 121) ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา โดยใช้ประชากรบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษาของเทศบาลทุกเทศบาล ที่จัดทำการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ผลการศึกษารูปได้ว่า

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา คือ การบังคับบัญชา ตั๋วงานและเทศบาล และการบริหาร

2. ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา เทศบาล คือการบังคับบัญชา ตั๋วงานและเทศบาล และการบริหาร เรียงตามลำดับ

3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา เทศบาล ได้แก่ ตั๋วงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และระดับผลประโยชน์ที่เกื้อกูล สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและเทศบาล และการบริหาร

ส่วนองค์ประกอบที่เป็น การได้รับการยอมรับนับถือ และองค์ประกอบที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษาเทศบาล

วิบูลย์ แมนสติกย์ (2531 : 180 - 182) ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ประชากรที่ศึกษา คือ ศึกษานิเทศก์อำเภอ 638 คน ศึกษาในตัวแปร 15 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

ลำดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน ตามลำดับ

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

วีระชัย เสนามักดี (Semapakdi. 1987 : Abstract) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษามัธยมศึกษาเกิด ศึกษาจากกลุ่มประชากร คืออาจารย์ใหญ่ 32 คน และครูผู้สอน 520 คน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่าง

มีนัยสำคัญในเรื่องเพศและระดับการศึกษาของอาจารย์ใหญ่และครู ในการแสดงออกถึงความพอใจในงาน และยังไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องอายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูใหญ่และครูอีกด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการนิเทศมีความสัมพันธ์กับอายุสูง ส่วนเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบันก็สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานสูงเช่นกัน ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างไทย แสดงออกซึ่งความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับเงินเดือน การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างปัทธาน J D I สรุปผลการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบที่ครูใหญ่และครูประถมศึกษาของจังหวัดภูเก็ตมีความพึงพอใจในงานคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และยิ่งไปกว่านั้น กลุ่มตัวอย่างไทยยังมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอเมริกัน

งานวิจัยภายในประเทศที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุ ศาสนา รายได้และหนี้สิน มีดังนี้

1. อายุ

จรุง ผาสวรรณ (Pasuwan. 1973 : 6251 - A) รายงานการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเซอร์ชเนอร์กมาดัดแปลง เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 68) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรู้สึกของครู ที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัยโดยจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

สำเนา ขจรศิลป์ (2525 : 50 - 53) ทำการวิจัยพบว่า ช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องกำลังขวัญ

โสภณ, หาสิตะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริหาร วิชาการและฝ่ายธุรการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แวณุเชิง มะร่อซี่ (2531 : 87 - 89) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ครูหญิงอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2. ศาสนา

ผลงานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับเรื่องศาสนา ไม่ค่อยปรากฏผลงานการวิจัยไว้มากนัก ในที่นี้จะนำผลการวิจัยมาเป็นตัวอย่างเพียงหนึ่งราย ดังนี้

แวณุเชิง มะร่อซี่ (2531 : 87 - 89) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากครูฝ่ายปฏิบัติการสอน 503 คน พบว่า ครูที่นับถือศาสนาพุทธและครูที่นับถือศาสนาอิสลามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

งานวิจัยในต่างประเทศ

ผลงานวิจัยของต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหาร มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

ฮัทชีสัน (Hutchison. 1972 : 4289 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
3. บุคคลในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การ คนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ
5. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
7. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 - A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐฯ ศึกษาในกลุ่มประชากรศึกษานิเทศกร ผู้ช่วยศึกษานิเทศกร อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ งานทั่วไป เกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ใช้แบบสอบถาม J D I ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทอลินอยส์ ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น - คำจูง ของสโธร์ฟเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร

ระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลางและแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น - คำจูง กับแนวความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น - คำจูง ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยคำจูงก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ซมิคท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอิร์ชเบอร์กทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอลิโนยส์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษาพิเศษ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

ส่วนผลงานการวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ ที่ศึกษาถึงตัวแปรอายุ มีดังนี้

1. อายุ

กิเซลลิ และ บราว (Ghiselli and Brow. 1955 : 430) กล่าวว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย คือ ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 58 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย

สัทล บุตทง (2523 : 195 - 196) ได้อ้างถึงรายงานการศึกษาของเฮิร์ล็อก (Herlock) ว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการย่างเข้าสู่วัยกลางคนและประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35 - 45 ปี ส่วนระหว่างอายุ 55 - 65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เนื่องจากความสนใจที่เกิดขึ้นมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท้าทายมากกว่าที่จะไปสร้างความสนใจใหม่ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแต่โชนึงขึ้นอยู่กักระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพและสังคมที่เขาตั้งเอาไว้ ถ้าตั้งความหวังไว้สูงมากมักมีความตึงเครียด ซึ่งความตึงเครียดจะแสดงออกในรูปความวิตกกังวลในเรื่องการเงินที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว การดำเนินงานธุรกิจ รูปร่าง คุณธรรมทางเพศ และการสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็น หลังอายุ 30 ปีไปแล้ว ความวิตกกังวลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความสำเร็จในการงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เมื่อใกล้วัยกลางคนจะวิตกกังวลในเรื่อง ความยุ่งยากในชีวิตการแต่งงานและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 1249 - A) กล่าวถึงการศึกษาในกลุ่มบุคคลต่างกลุ่ม จะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของเสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มิรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่มพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มพบว่าความพึงพอใจจะลดลง

แมนนิง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีของ เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก พบว่าตัวแปรอายุไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ได้รายงานการวิจัยว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ

โสภณ สดสวัสค์ (Sophon sudsawass. 1980 : 964 - A) รายงานผลการวิจัยว่า ผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเงินเดือน เช่นเดียวกับผู้ที่ทำงาน 11 ปีขึ้นไป

บทวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทัศนะของนักวิชาการบางท่าน แล้วมีข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมาแล้วตอนต้น ซึ่งสนับสนุนและคัดค้าน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

อารี เพชรสุด (2530 : 49 - 56) ได้ให้ความเห็นว่า ในการที่จะดูว่าบุคคลพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ต้องดูลักษณะความขัดแย้งระหว่างธรรมชาติของมนุษย์กับความต้องการทางด้านเทคโนโลยีขององค์กร ซึ่งเขาได้อ้างถึง Argyris (1957) ที่ได้พูดถึงความสัมพันธ์ลักษณะต่าง ๆ ทางบุคลิกภาพของบุคคลกับลักษณะอันเป็นทางการของบริษัท Argyris สรุปและพัฒนาแผนภูมิเกี่ยวกับการเจริญเติบโต และองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาการ การปรับตัว การยอมรับและการแสดงออก เขาเห็นว่า ลักษณะขององค์กรที่เป็นทางการกับการพัฒนาบุคลิกภาพเกี่ยวข้องกัน องค์กรพยายามแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องการบุคลลักษณะอย่างไรในการทำงาน แล้วกฎเกณฑ์ในคนงานหรือสมาชิกจะพัฒนาบุคลิกภาพไปตามความต้องการขององค์กร สภาพการเช่นที่กล่าวไว้เมื่อเกิดขึ้นกับสมาชิกที่มีสุขภาพดี มีวุฒิภาวะสูง จะเกิดผลในทางบวก แต่ถ้าสมาชิกที่ทำงานรู้สึกว่ายู่ในองค์กรที่เคร่งครัด เข้มงวด ผลจะเกิดขึ้นในทางลบ แนวทางที่ดีและสำคัญอยู่ที่ว่าองค์กรจะหาอย่างไรให้ความต้องการขององค์กรกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมี

เป้าหมายสอดคล้องกัน

สมัยที นาวิกการ (2520 : 340 - 341) ได้อธิบายแย้งทฤษฎีของ เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg) โดยอ้างถึงข้อสังเกตของ House และ Wigdor ในประเด็นต่าง ๆ คือ

ประการแรก ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก จะถูกจำกัดด้วยวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ปัญหาจะอยู่ที่ความพอใจและความไม่พอใจของพนักงาน เมื่อสิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างดีแล้ว คนมีแนวโน้มที่จะอธิบายสาเหตุของความพอใจจากความสำเร็จของพวกเขาเอง แต่ในกรณีที่ย่ำแย่ ๆ เป็นไปอย่างไม่ดีแล้ว คนจะอ้างถึงสาเหตุหรือปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พวกเขาเกิดความไม่พอใจ ไม่ใช่สาเหตุจากความล้มเหลวของพวกเขา ประการที่สอง เนื่องจากการวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทำการวัดเฉพาะความพอใจและความไม่พอใจเท่านั้น ซึ่งอยู่ปลายสุดของแต่ละด้าน ไม่ได้ทำการวัดการตอบสนองความพอใจจากงานโดยส่วนรวม คนงานอาจจะมีความพอใจในงานของเขาโดยส่วนรวม ทั้งที่เขาอาจจะไม่ชอบบางสิ่งบางอย่างก็ได้

สุปราณี ศรีฉัตรเกษม (เสนาะ ทิโยว และคณะ. 2521 : 186) ได้อธิบายแย้งว่า ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ให้โครงรูปและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การได้เป็นอย่างดี แต่มิข้อโต้แย้งกันหลายแง่ที่น่าพิจารณาคือ

1. ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ยังไม่ชัดเจน โดยนำเอาความพอใจในสภาพงานเข้ามามีส่วนสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เพราะทฤษฎีนี้ไปทำการศึกษาดังความรู้สึกและเจตคติที่คนมีต่อสภาพแวดล้อมว่า ถ้าเขามีความพอใจในสภาพการทำงานเขาย่อมตั้งใจปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองตัวนี้ยังไม่มีหลักฐานว่าเป็นจริง และเท่าที่ได้มีการศึกษาและสรุปผลจนกระทั่งบัดนี้ เชื่อว่าความพอใจในสภาพการทำงานไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น แต่จะมีผลทางอ้อม ความพอใจในการทำงานมีผลให้ลดอัตราการขาดงาน ลดอัตราการมาสาย ลดอัตราการลาออก ลดอัตราการร้องทุกข์ และลดการนัดหยุดงานลงได้ แต่ความพอใจในสภาพการทำงานอาจมีผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานในแง่ที่ว่า คนที่อยู่ในองค์การนาน ๆ ย่อมชำนาญและทำงานได้ดีกว่าคนที่เข้ามาใหม่ การไม่มีการมาสาย ไม่มีการขาดงาน ย่อมทำให้เขามีโอกาสทำงานได้ดีขึ้น

2. ปัจจัยที่กล่าวอ้างถึงทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นการจูงใจ (motivator) และกลุ่มที่สร้างความพอใจ (hygiene) ยังมีความไม่แน่นอน เพราะมีความซ้ำซ้อนกันอยู่ ทำให้ยากแก่การประยุกต์ใช้ และที่จริงผลการปฏิบัติงานที่ดีมีส่วนเกี่ยวข้องมาจากสถานการณ์อื่น ๆ ด้วยอีกหลายอย่าง ไม่ใช่เพียงแต่ปัจจัย 2 กลุ่มเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ก็ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติของคนทำงาน เพื่อจะสร้างบรรยากาศให้จูงใจได้ดี เป็นข้อคิดให้ผู้บริหารได้เห็น ว่าความพอใจในการทำงานมีผลจากหลายปัจจัย เช่น งานที่ทำอยู่ การศึกษาของเขา ประสบการณ์ในอดีต การฝึกอบรม และสิ่งที่เป็เครื่องจูงใจของคนหนึ่ง อาจจะไม่เป็นแรงจูงใจของอีกคนหนึ่ง แม้ว่าทฤษฎีนี้จะบอกไม่ได้แน่ชัดแต่ก็ใช้เป็นแนวคิดได้ว่า การจูงใจนั้นไม่จำเป็นต้องเน้นแต่เรื่องค่าจ้าง การให้เกียรติ การเห็นความสำคัญของเขาก็เป็นส่วนหนึ่งด้วย

เน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยยกทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ มาสโลว์ (Maslow) วรูม (Vroom) และ สโตกคิลล์ (Stogdill) ในเชิงสนับสนุนว่า ความพอใจในการทำงานของมนุษย์เปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงนั้นล้วนมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตลอดเวลา ในส่วนของทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เขาได้ยกคำวิพากษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดความพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ชนิด คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายบริษัทและการบริหาร สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เป็นสิ่งสนองความต้องการของบุคคลโดยตรง เป็นปัจจัยเชิงบวก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารของบริษัท สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนบุคคล ไม่สามารถเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ เป็นสิ่งล่อใจเชิงลบ ส่วนในด้านความแตกต่างในบุคลิกภาพ ความพอใจในการทำงานนั้น มิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเสมอไป แต่บุคลิกของแต่ละบุคคลก็มีส่วนในการกำหนดความพอใจงานของตนด้วย

กฤษฎ์ ศรีสุภะ (2527 : 22 - 26) ได้แสดงความเห็นในบทความ เรื่อง
 สมองโหลว่า สาเหตุที่คนหนีออกจากหน่วยงานเดิมไปอยู่หน่วยงานใหม่ ซึ่งแยกประเด็นโดย
 สรุปคือ เพราะต้องการไปอยู่ที่อื่นที่เหมาะสมกว่า ในแง่ของพื้นที่ แสดงความสัมพันธ์ และ
 เพราะไม่พอใจกับการทำงานในหน่วยงานเดิม ซึ่งเกี่ยวข้องกับรายได้ ความมั่นคงของงาน
 โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความหมายของงาน ระเบียบข้อบังคับ สภาพการทำงาน
 และผู้บริหาร

เขาสรุปไว้อย่างน่าสนใจว่า บุคคลชั้นมัธยสมองและมีการปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นที่
 ปรีชาของทุกหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน บุคคลดังกล่าวก็ปรีชาที่จะทำงานตามศักยภาพ
 ของตน ลึกลงไปของเหตุการณ์สมองโหลนั้นคือ เกี่ยวกับเกียรติ ศักดิ์ศรี รายได้ สวัสดิการ
 เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างกันมากระหว่างหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์สมองโหล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงกำหนดขั้นตอนนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล รวมทั้งสิ้น 1,056 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 1,056 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จำนวน 285 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จัดทำดังนี้

1. นำประชากรตามบัญชีรายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จำนวน 1,056 คน โดยเทียบตารางกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่าง เกรจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

2. นำประชากรตามบัญชีรายชื่อ จัดแบ่งชั้น (stratified sampling) ตาม ศาสนา เป็นศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (random number)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำเร็จรูป J D I (job descriptive index) ของ สมิธ และคณะ (Smith and others, 1985) ที่ วีระชัย เสมากักดี (Semapakdi, 1987 : Appendix C) ได้แปลเป็นภาษาไทย กลุ่มใน 6 องค์ประกอบที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

แบบสอบถามสำเร็จรูป J D I (Semapakdi, 1987 : 33 - 34) เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงใหม่ นำไปใช้และพัฒนาโดย สมิธ และคณะ (Smith and others, 1985) โรบินสัน (Robinson, 1969) รายงานว่า แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือได้ ส่วน ฮูลิน (Hulin, 1966) รายงานยืนยันว่า มีการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น เครื่องมือโดยวิธีแบ่งครึ่งฉบับ ให้ความเชื่อมั่น .80 ของแต่ละขนาด มีความสัมพันธ์ -0.27 ระหว่างความพึงพอใจที่วัดในครั้งแรกและครั้งหลัง ในช่วงเวลา 12 เดือน ที่ศึกษากับพนักงานหญิง ฮูลิน สรุปว่า J D I เป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงและมีค่า ซึ่งสามารถใช้และให้คะแนนภายในเวลาสั้น วรูม (Vroom, 1964) เห็นว่า J D I เป็นเครื่องวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ให้การสร้างอย่างระมัดระวังที่สุดเท่าที่มีในปัจจุบัน

โกเล็มเบียวสกี และ ยีเกอร์ (Golembiewski and Yeager. 1978) สนับสนุนว่า J D I ได้รับการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีความชัดเจน มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างสูง และมีความแน่นอน เมื่อใช้กับกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันออกไป และมีอีกหนึ่งองค์ประกอบที่เพิ่มเติมเข้ามาเมื่อปี 1985 คือองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป

จากเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้แปลนำมาใช้ ซึ่งเครื่องมือประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเพื่อทราบตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ อายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแล้วตัดสินใจด้วยการทำเครื่องหมาย ได้แก่

ทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึก

ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึก

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาพบว่า

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ค่าคะแนนที่ตอบคำถามดังนี้

ทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึก ค่าคะแนน 3

ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึก ค่าคะแนน 0

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ไม่แน่ใจ ค่าคะแนน 1

ผู้วิจัยประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบที่
ศึกษาตามตัวแปรที่กำหนด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นำความเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาประมวลลำดับความดีในแต่ละประเด็นเพื่อ
อภิปรายผล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา ไปถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล เพื่อ
ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและออกหนังสือขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการการ
ประถมศึกษาจังหวัดแต่ละจังหวัด ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล และออกหนังสือขอความร่วมมือจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
ถึงผู้บริหารโรงเรียน ในส่วนผู้วิจัยมีหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับเลือกเป็น
กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อกำเนินการตาม
ขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การจัดทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา คัดเลือกแบบสอบถามที่
สมบูรณ์มาวิเคราะห์

2. ใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (statistical
analysis system) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป S A S
(Statistical Analysis System) ซึ่งได้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson r)
5. ค่า t - test (t - distribution)
6. ค่า F - test (F - distribution)

เมื่อพบค่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ Newman - Keuls method
ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ (S A S Institute, 1985)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลตามลำดับดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำเป็นต้องนำค่าสถิติต่าง ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ จึงต้องมีสัญลักษณ์ใช้แทนตัวกำหนดค่า ดังต่อไปนี้

N	แทน ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	แทน ค่าผลบวกกำลังสอง หรือ Sum of Squares
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง หรือ Mean Squares
df	แทน ค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ หรือ degree of freedom
t	แทน ค่าที่ใช้ในการทดสอบ t - distribution
F	แทน ค่าที่ใช้ในการทดสอบ F - distribution

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอน ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เสนอเป็นรายละเอียดที่มาของแบบสอบถาม และรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน

ตอนที่ 5 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตาราง 1 รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาทำการวิเคราะห์

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	285	269	94.39	269	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่า แบบสอบถามที่ส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
จำนวน 285 ชุด ได้รับคืน จำนวน 269 ชุด ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 94.39
เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 269 ชุด แบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ
100.00

ตาราง 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปร อายุ ศาสนา
เงินเดือน และสภาพหนี้ต่อเดือน

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ			
	ต่ำกว่า 45 ปี	131	48.70
	ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	138	51.30
	รวม	269	100.00
2. ศาสนา			
	พุทธ	190	70.60
	อิสลาม	79	29.40
	รวม	269	100.00
3. เงินเดือน			
	ต่ำกว่า 6,850 บาท	66	24.50
	ตั้งแต่ 6,850-8,950 บาท	136	50.60
	มากกว่า 8,950 บาท	67	24.90
	รวม	269	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
4.	สภาพหนี้สินต่อเดือน		
	มีหนี้สินเกิน 800 บาท	177	65.80
	มีหนี้สินไม่เกิน 800 บาท	34	12.60
	ไม่มีหนี้สิน	58	21.60
	รวม	269	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน เมื่อ
จำแนกตามตัวแปร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ร้อยละ 48.70
อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.30 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 70.60 นับถือศาสนา
อิสลาม ร้อยละ 29.40 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 6,850 บาท ร้อยละ 24.50 รับเงินเดือน
ตั้งแต่ 6,850-8,950 บาท ร้อยละ 50.60 รับเงินเดือนมากกว่า 8,950 บาท ร้อยละ
24.90 เป็นผู้ที่มีสภาพหนี้สินต่อเดือนเกิน 800 บาท ร้อยละ 65.80 มีสภาพหนี้สินต่อเดือนไม่
เกิน 800 บาท ร้อยละ 12.60 และไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 21.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 2 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการ
เลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป
ดังปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
จากกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

องค์ประกอบ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{X}$	S.D.
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.6133	5.3684
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	10.6133	3.3500
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	12.6022	3.6997
4. การนิเทศงาน	26.6654	6.3439
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	23.2267	7.0231
6. ลักษณะงานทั่วไป	27.0855	5.6406

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบด้าน
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การ
นิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น
32.6133 10.6133 12.6022 26.6654 23.2267 และ 27.0855 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าตัวกลาง ค่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 2 จากกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

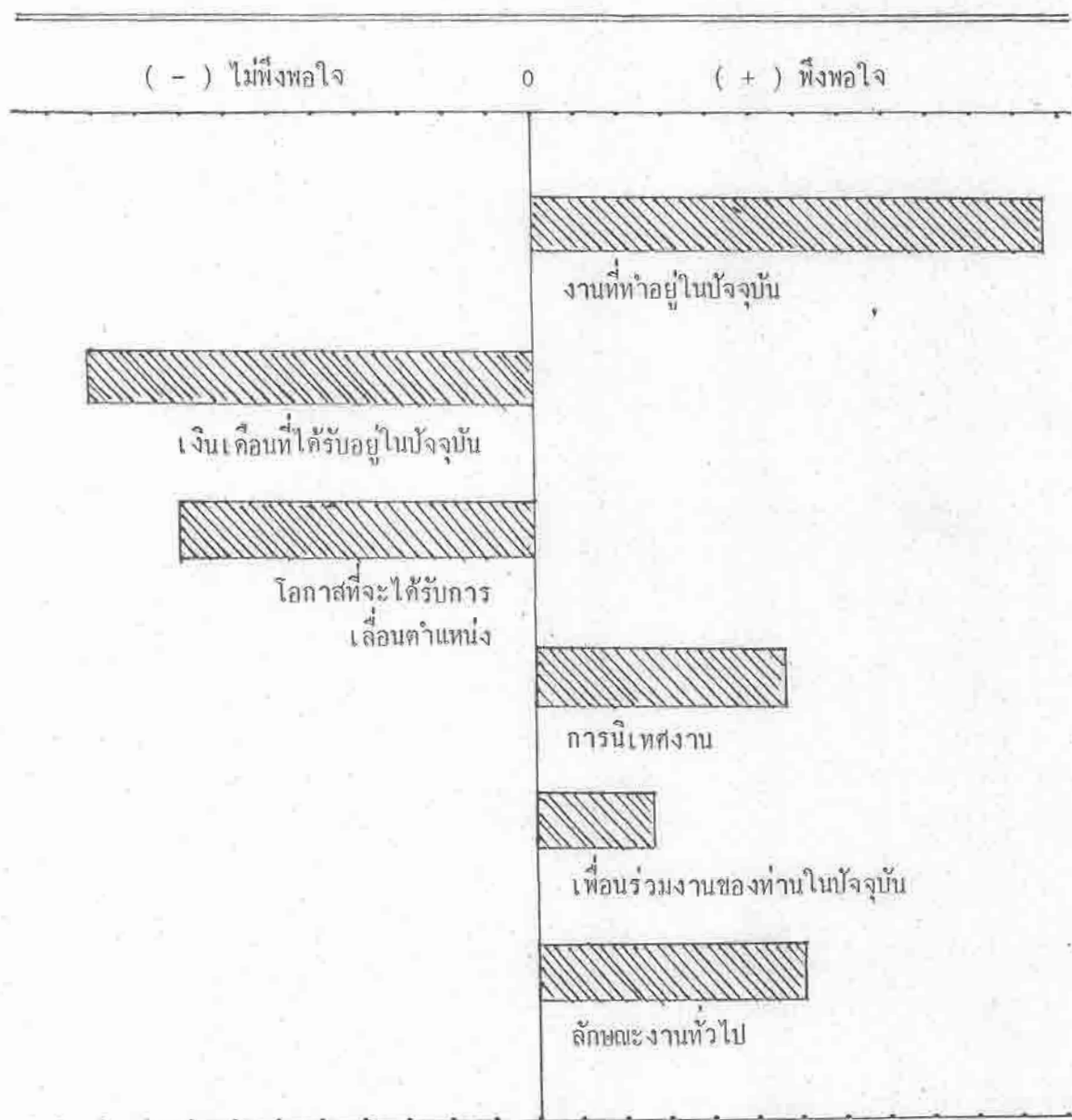
องค์ประกอบ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าตัวกลาง	ค่าความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจ
	$\bar{X}$	mid point	
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.6133	21	11.6133
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	10.6133	21	-10.3867
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	12.6022	21	-8.3978
4. การนิเทศงาน	26.6654	21	5.6654
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	23.2267	21	2.2267
6. ลักษณะงานทั่วไป	27.0855	21	6.0855

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 มีความพึงพอใจในองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะงานทั่วไป การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน มีค่าความพึงพอใจเป็น 11.6133 6.0855 5.6654 และ 2.2267 ตามลำดับ และมีแนวโน้มความไม่พึงพอใจสูงในองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าความไม่พึงพอใจเป็น -10.3867 และ -8.3978 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิ 2

แผนภูมิ 2

แสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ดังปรากฏตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson r) ระหว่าง 6 องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จากกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.00000	0.31428	0.13516	0.26406	0.31417	0.31087
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน		1.00000	0.22688	0.19878	0.12633	0.13149
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง			1.00000	0.25153	0.29801	0.18490
4. การนิเทศงาน				1.00000	0.29248	0.30924
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน					1.00000	0.31570
6. ลักษณะงานทั่วไป						1.00000

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ของ J D I มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะที่เป็นอิสระแก่กัน แสดงว่า เครื่องมือมีความเที่ยงสูง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรอายุ
ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน ดังปรากฏตามตาราง 6 - 9

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีอายุ
ต่างกัน

ที่	องค์ประกอบ	อายุต่ำกว่า 45 ปี		ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป		t	P > t
		N = 131		N = 138			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.8256	0.2933	1.7987	0.3032	0.7412	0.4592
2.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1.1984	0.3654	1.1610	0.3790	0.8241	0.4106
3.	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1.4198	0.4270	1.3816	0.3959	0.7613	0.4472
4.	การนิเทศงาน	1.5190	0.3264	1.4456	0.3730	1.7142	0.0877
5.	เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	1.2972	0.3875	1.2838	0.3939	0.2825	0.0788
6.	ลักษณะงานทั่วไป	1.5122	0.3135	1.4975	0.3141	0.3843	0.7011
รวม		1.4927	0.1990	1.4594	0.2354	1.2489	0.2128

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีอายุ
ต่างกัน โดยส่วนรวมไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่นับถือ
ศาสนาต่างกัน

ที่	องค์ประกอบ	ศาสนาพุทธ		ศาสนาอิสลาม		t	P > t
		N = 190		N = 79			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.7953	0.3027	1.8516	0.2850	-1.4126	0.1589
2.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	1.1397	0.3665	1.2742	0.3710	-2.7314	0.0067**
3.	โอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง	1.4204	0.4184	1.3516	0.3911	1.2524	0.2115
4.	การนิเทศงาน	1.4628	0.3545	1.5260	0.3454	-1.3405	0.1812
5.	เพื่อนร่วมงานของท่าน ในปัจจุบัน	1.2807	0.3868	1.3136	0.3995	-0.6299	0.5293
6.	ลักษณะงานทั่วไป	1.5008	0.3103	1.5140	0.3224	-0.3138	0.7539
รวม		1.4639	0.2260	1.5036	0.1985	-1.3573	0.1758

**P < .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่นับถือ
ศาสนาต่างกัน พิจารณาโดยส่วนรวมไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับ
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มี
เงินเดือนต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P > F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.0166	0.0082	0.17	0.8419
ภายในกลุ่ม	266	12.8041	0.0481		
รวม	268	12.8207			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มี
เงินเดือนต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มี
สภาพหนี้ต่อเดือนต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P > F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.0080	0.0040	0.08	0.9203
ภายในกลุ่ม	266	12.8127	0.0481		
รวม	268	12.8207			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีสภาพ
หนี้ต่อเดือนต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป โดยการพิจารณาความถี่สูงสุดใน 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ ดังปรากฏตามตาราง 10

ตาราง 10 แสดงความถี่ประเด็นเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ใน 6 องค์ประกอบ

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
1.1 ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	58
1.2 ควรให้โรงเรียนมีบุคลากรครบ	29
1.3 ควรมีครูฝ่ายสนับสนุนการสอน	25
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	
2.1 ควรกำหนดขึ้นเงินเดือนในแต่ละระดับให้สูงขึ้น เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	71
2.2 ควรมีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จัดสวัสดิการค่ายังชีพ ที่อยู่อาศัย เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยแก่ครู	58
2.3 ควรมีเงินตอบแทนเมื่อมีงานพิเศษ มีโบนัส ค่าล่วงเวลา	11

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	
3.1 ควรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	85
3.2 ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้แน่ชัด เหมาะสม และยุติธรรม	65
3.3 ควรจัดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง	21
4. การนิเทศงาน	
4.1 ควรให้การนิเทศมีการปฏิบัติกันตามปกติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายภาคเรียน	96
4.2 ควรให้ความรู้โดยจัดอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ให้ความสำคัญ เข้าใจวิธีการการนิเทศแก่ผู้บริหารและครู	67
4.3 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ วางแผน ดำเนินการ การนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	40
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	
5.1 ควรส่งเสริมด้านขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	86
5.2 ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ศึกษา อบรม สัมมนา ทูตงาน	73
5.3 ควรให้อำนาจผู้บริหารโรงเรียนในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อนร่วมงาน	25

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
6. ลักษณะงานทั่วไป	
6.1 ควรลดงานจร งานฝาก งานซ้ำซ้อน	92
6.2 ควรมีนโยบายการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบาย และนโยบาย แต่ละระดับสอดคล้องกัน	17
6.3 ควรกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน	8

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบธรรมชาติของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน และข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้น ไป และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการประถมศึกษา ทั่วทั้งภาค ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จำนวน 1,056 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน สุ่มโดยวิธีจัดแบ่งชั้น (stratified sampling) ตามตัวแปรศาสนา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (random number)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำเร็จรูป J D I (Job Descriptive Index) ของ สมิธ และคณะ (Smith and others. 1985) ที่มีค่าความเชื่อมั่น .80 ซึ่ง วีระชัย เสงี่ยมักดิ์ (Semapakdi. 1987 : 33) ได้แปลเป็นภาษาไทยซึ่งครอบคลุมในเนื้อหา 6 องค์ประกอบที่ทำการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือวิจัยนี้ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความรู้สึก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 ทำเครื่องหมาย × ที่ไม่ตรงกับความรู้สึก มีค่าคะแนนเท่ากับ 0 และทำเครื่องหมาย ? ที่ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งพิจารณาข้อเสนอแนะประเด็นความที่ผู้เสนอไว้เป็นประการสำคัญ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 2 ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แล้วให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่งคืนผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 'ส่งไปจำนวน 285 ชุด ได้รับคืน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.39 เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าร้อยละ เกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถาม รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson r) ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

4. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าตัวกลาง (mid point) ค่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าตัวกลาง

5. ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 - 4 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างกลุ่มตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน โดยใช้ t - test และ ANOVA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เมื่อพิจารณาพบว่าองค์ประกอบค่านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงที่สุดเป็นอันดับ 1 และ 2 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น (motivation factors)

2. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ในองค์ประกอบค่านการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจเป็นอันดับ 3 และ 4 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วเป็นปัจจัยจำจวน (hygiene factors) ตามทฤษฎีของ เฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เมื่อพิจารณาพบว่าในองค์ประกอบค่านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

แนวโน้มความไม่พึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุดและรองลงมา ตามลำดับ และทั้งสององค์ประกอบเป็นปัจจัยค่าจุน (hygiene factor) และปัจจัยกระตุ้น (motivation factor) ตามทฤษฎีของ เฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 เมื่อพิจารณาพบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ของ J D I มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะที่เป็นอิสระแก่กัน แสดงว่า เครื่องมือมีความเที่ยงสูง

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน สรุปได้ดังนี้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ใน 6 องค์ประกอบ ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นับถือศาสนาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมใน 6 องค์ประกอบ ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเงินเดือนต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมใน 6 องค์ประกอบ ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพทนสู้รบต่อเดือนต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมใน 6 องค์ประกอบ ไม่พบว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต การศึกษา 2 เสนอแนะการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

6.1 เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ควรส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ ให้โรงเรียนมีบุคลากรครบ และให้ครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

6.2 เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ควรกำหนดขึ้นเงินเดือนให้สูง เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ให้มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร จัดสวัสดิการต่าง ๆ และมีเงินตอบแทนเมื่อมีงานพิเศษ มีโบนัส มีค่าล่วงเวลา

6.3 เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสม ยุติธรรม ให้โอกาสและให้มีการสอบเลื่อนชั้น

6.4 เกี่ยวกับการนิเทศงาน ควรมีการปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ความรู้ จัดอบรมเกี่ยวกับการนิเทศแก่ผู้บริหารและครู วางแผนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5 เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน ควรส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจแก่ครู ให้ครูได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และให้ผู้บริหารมีอำนาจในการคัดเลือกบุคลากร

6.6 เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป ควรลดงานจร งานฝาก งานซ้ำซ้อน ควร มีนโยบายและปฏิบัติตามนโยบาย นโยบายแต่ละระดับควรสอดคล้องกันและควรกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 มีประเด็นสำคัญ นำเสนออภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วีระชัย เสมากักดิ์

(Semapakdi. 1987 : Abstract) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 68) ซึ่งศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวนูเช็ง มะรอซี (2531 : 87 - 89) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑรุต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงเป็นที่เข้าใจว่า การที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสองกลุ่มนี้ ต่างก็มีความรับผิดชอบใน

ภารกิจงานบริหารโรงเรียนเท่านั้น กล่าวคือ ไม่ว่ากลุ่มอายุใดก็ตาม เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแล้ว ต่างก็มีการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งานเท่ากัน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสองกลุ่ม ต่างไม่สามารถจะปฏิเสธหรืออ้างความไม่ถนัดหรือไม่มีความสามารถไม่ได้

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกคน จะผ่านการฝึกอบรมด้านความรู้ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสองกลุ่มอายุนี้ จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีเชื้อศาสนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวนูเช็ง มะรอซี (2531 : 87 - 89) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 พบว่า ครูที่มีเชื้อศาสนาพุทธและครูที่มีเชื้อศาสนาอิสลาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ที่มีเชื้อศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่า สภาพทางสังคมและภูมิศาสตร์ที่โรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากตั้งอยู่เป็นลักษณะแบบชนบท ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีเชื้อศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลามได้เรียนรู้ แล้วปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมและชุมชนที่ตนเข้าไปปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น ประกอบกับ การที่ทางรัฐบาลได้ตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ภาคผนวก ก.) โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลที่

มิได้มีภูมิลาเนาใน 4 จังหวัดนี้ เข้ารับการปฐมนิเทศจาก ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้รู้การปรับตัว ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น จึงสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจที่ไม่ต่างกันทั้งสองกลุ่มศาสนา

สำหรับการพิจารณาในองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามมีความพึงพอใจมากกว่า (ตาราง 7) น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นับถือศาสนาอิสลามนั้นมีเป็นจำนวนน้อย โดยพิจารณาจากบัญชีรายชื่อข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของแต่ละจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นับถือศาสนาอิสลามมีประมาณร้อยละ 25 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นับถือศาสนาอิสลามได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของผู้นับถือศาสนาอิสลามเข้าสู่ระบบราชการ รับราชการสนองคุณประเทศชาติ จึงเป็นความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจต่ออาชีพและเงินเดือนที่ได้รับ

มีประเด็นที่น่าสนใจประการหนึ่ง กล่าวคือผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามยึดองค์ประกอบแห่งความเชื่อและศรัทธาในคัมภีร์ อัล-กุรอาน (ฮัมกา. 2517 : 15 - 19) คำเนนชีวิตในระบบชีวิตอิสลาม (อบุล อะลา เมาคุดี. 2525 : 1 - 97) เกรงครัดในการดำเนินชีวิตตามรูปแบบอิสลาม (ซัยยิด กุฎบ์. 2524 : 219 - 242) ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามดำรงตนด้วยรูปแบบที่มีบรรทัดฐานของระบบการดำรงชีวิตแบบอิสลาม (จินตนา. 2513 : 265 - 314) ใช้ชีวิตและดำรงตนด้วยค่านิยมในชุมชนแบบสงบ เรียบง่าย ไม่ขัดแย้งข้ออนุมัติ และข้อไม่อนุมัติของบทบัญญัติศาสนา (ยูสุฟ กือรฎอวี. 2530 : 1 - 12) ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อมแบบสังคมเมืองทั่วไปที่เป็นแบบฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ มีอบายมุขสลดแทรกค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณากำครองชีพตามอัตราที่ได้รับอยู่ของผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามต่อคนต่อวัน น่าจะ

คำร้องที่พออยู่ได้ในฐานะคนธรรมดา ซึ่งเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนี้จะทำให้ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านเงิน เดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่า

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต การศึกษา 2 ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แม้จะมี เงินเดือนต่างกัน แต่ละกลุ่มต่างก็มีความตั้งใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของตน ต่างมีอุดมการณ์สูงในการทำงาน มีความสำนึกใน อาชีพครูที่สังคมไทยยกย่องให้เป็นบุรุษนิยมนุเคราะห์ ครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นเบ้าหลอมเยาวชน มีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของครูสูง จึงเป็นที่เข้าใจว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจึงปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจจริง แม้จะปฏิบัติงานอย่างเสี่ยงภัยในถิ่นทุรกันดาร ถูกคุกคามจากโจร ผู้ร้าย ชาติศัตรูสภาพและความปลอดภัย แต่ความสำนึกในความเป็นครูมีสูง

มีประเด็นที่น่าสนใจประการหนึ่ง กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หรือ ข้าราชการโดยทั่วไปนั้น แต่ละคนต่างมีสิทธิและประโยชน์ตอบแทนจากราชการอย่างเสมอ ภาคกันตามที่กฎหมาย พระราชกฤษฎีกา และระเบียบต่าง ๆ บัญญัติไว้ ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ก็ได้รับเงินเดือนในระดับนั้นตามกฎหมาย

ที่น่าสนใจประการสำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานั้นเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ ของหน่วยงาน เป็นตัวแทนของหน่วยงาน จึงเป็นผู้ที่ได้รับเกียรติสูงจากสังคมแวดล้อมที่ โรงเรียนตั้งอยู่ ความรู้สึกภูมิใจ รักในเกียรติ และความเป็นครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีเงินเดือนต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน และต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต การศึกษา 2 ที่มีสภาพหนี้สินต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพหนี้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกคนต่างมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพรับราชการ ทุกคนจึงมีความรักในอาชีพครู ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และการเป็นครูนั้นได้รับการยกย่องจากสังคมไทยว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญเสมือนบิดามารดาคนที่สองของเด็ก จึงมีคำกล่าวที่แสดงถึงความผูกพันและความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งว่า ครูกับลูกศิษย์

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในด้านที่ทางราชการส่งเสริมความเป็นอยู่ของครู ในปัจจุบันทางราชการได้ให้สิทธิและประโยชน์หลายอย่างตามที่กฎหมาย พระราชกฤษฎีกาและระเบียบต่าง ๆ บัญญัติไว้ เช่น สวัสดิการค่าครองชีพชั่วคราว ค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการช่วยเหลือบุตร เบี้ยกันดาร ค่าทำขวัญข้าราชการ เบี้ยเลี้ยงภัย เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ แม้จะอยู่ในอัตราที่ต่ำไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ข้าราชการครูทุกคนต่างได้รับสิทธิและประโยชน์เท่าที่ตนมีสิทธิ จึงมีความรู้สึกที่มีความเสมอภาคในสิทธิและประโยชน์ แม้แต่ละคนจะมีสภาพหนี้สินต่างกัน แต่ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- 1.1 จาณาวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะงานทั่วไป การนิเทศงานและเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน มากน้อยตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แนวโน้มความไม่พึงพอใจ

ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสูงและรองลงไปตามลำดับ ในการพิจารณาควรปรับปรุง ประเด็นความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านที่น้อยมากและน้อย รองลงไปตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ควรรักษาระดับความพึงพอใจให้คงอยู่หรือพัฒนาให้เพิ่มขึ้น อาจพัฒนาระบบกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในด้านนี้ให้คงอยู่หรือเพิ่มสูงขึ้น ส่วนด้านการนิเทศงานนั้น ควรมีการเยี่ยมชมโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของการนิเทศงานในลักษณะลงไปสัมผัสสภาพปัจจุบัน ปัญหา รับรู้และเข้าใจร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเข้าใจงาน ตลอดจนรับรู้วิทยาการใหม่ที่สามารถนำเข้าสู่การปฏิบัติงานได้

1.2 สำหรับการพิจารณาด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งแนวโน้มความไม่พึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมีสูงและรองลงไปตามลำดับ ควรพิจารณาถึงความเหมาะสม หรือควรปรับในลักษณะที่อาจเป็นไปได้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วิธีการ ให้เกื้อหนุนสิทธิ และประโยชน์ที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรจะได้ตามสภาพความจริง เพื่อความเหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงไปของภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การมอบหมายภารกิจงานอื่นเพิ่มขึ้น ให้ผู้บริหารควรจะเป็นลักษณะงานที่ไม่บั่นทอนสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และงานนั้นเหมาะสมที่จะให้ผู้บริหารที่มีศักยภาพ ความสามารถสูง ได้แสดงผลงานอย่างเต็มที่

1.3 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลของการศึกษา และการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ

ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ โดยวิธีสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
สัมมนา อบรม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูฝ่ายปฏิบัติการสอน

2.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษณ์ ศรีสุภาะ. "สมองไหล," มิตรกร. 26(22) : 22 - 26 ; 30 พฤศจิกายน 2527.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อักสำเนา.

การุณ มีถม. "เหมือนมีดอกวางอยู่ข้างแคร่," ไทยรัฐ. 11 มิถุนายน 2532. หน้า 13.

เกสินี หงสนันท์. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : 2518.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2529.

_____. ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับประเทศ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2529. อักสำเนา.

_____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.

จินตนา(นามแฝง). มาเข้าใจอิสลามกันเถิด. กรุงเทพฯ : อัด - อีสาน, 2513.

จุมพล หนิมพานิช. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.

จักรชัย จักรสุวรรณ. "บัญชีได้วันละนิด," เคล็ดลับ. 18 มีนาคม 2532. หน้า 18.

_____. "บัญชีได้วันละนิด," เคล็ดลับ. 16 มีนาคม 2532. หน้า 18.

ชลิต เกวณสิน. "องค์กรประมุขไทย," ทหารพัฒนาการ. 4(2) : 7 ; ธันวาคม 2522 - มกราคม 2523.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2525.

ชัยยิต ภูภูมิ. หนทางสู่หลักชัย. แปลโดยบรรจง บินกาซัน. กรุงเทพฯ : อัส - ติสาณ, 2524.

ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์. การบริหารการศึกษา. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

นิคม พรหมน้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. ปรินทิพานพณ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิณแดง, 2523.

เน่งน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

เบญจา สวัสดิ์โอ. การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ : โครงการผลิตตำราคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2519.

ประพจน์ นันทรมาศ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อักส่าเนา.

ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย สังกัด

กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

อักส่าเนา.

แผนการพัฒนการศึกษา รวม. นราธิวาส. 2523. อักส่าเนา.

พลัส หันนาภินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

"พลิกแผนใหม่กับไฟร้อนใต้," ทางนำ. 6(81/13) : 5 - 9 ; 15 พฤศจิกายน -

14 ธันวาคม 2531.

พิสิษฐ์ มณีชัย. "องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา

เทศบาล," รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2527. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

พีรพรต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2525.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.

มานิชญ์ บุญญานวัตร. "โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามสำเร็จหรือล้มเหลว," รูสะมิแล.

6(1) : 13 - 22 กันยายน - ธันวาคม 2526.

มานิชย์ สุขพฤกษ์ และคณะ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2523.

ยูสุฟ กือรฏอวี. ทะเลสาบ และ หะรอม ในอิสลาม. แปลโดยบรรจง บินกาซัน. กรุงเทพฯ
: อัล - อีซาก, 2530.

รุ่ง แก้วแดง. "แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา," ใน ข่าวประชาศึกษา. 255 : 3
เมษายน 2529.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของปัญหาที่มี
ผลต่อสวัสดิภาพครูในสามจังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2525.

วิจิตร วรตบงกูร และคณะ. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2520.

วิบูลย์ แมนสัตรู. "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ใน
ประเทศไทย," รวมบทความวิทยานิพนธ์ ปี 2529. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

แวญเง็ง มะรอซี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์, 2514.

สมัยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.

_____. การพัฒนาองค์การและการลงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.

_____. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520.

สุชาวดี สุกโตะ. "สัมภาษณ์ : พัฒนาการประถมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ," มิตรครู.

26(22) : 6 - 11 ; 30 พฤศจิกายน 2527.

สุพล บุญทรง. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

เสนาะ ตีเยาว์ และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

สำเนา ขจรศิลป์. การศึกษาวิจัยทั่วราชอาณาจักรฝ่ายกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.

โสภณ หาสีตะพันธ์. สภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริหาร

วิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อบล อะลา เมาคูดี. การกำเนิที่วัดในระบบที่วัดอิสลาม. แปลโดยบรรจง บินกาซัน.

กรุงเทพฯ : อัล - ญิฮาด, 2525.

อรุณ วัชรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

_____. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อารี เพชรสุต. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

อัมกา. การศรัทธาในคัมภีร์. แปลและเรียบเรียงโดย อับดุลลอฮ์ ลออแมน. กรุงเทพฯ : อัล - ญิฮาด, 2517.

Applewhite, P. B. Organization Behavior. New Jersey : Englewood Cliffs, prentice - Hall, 1965.

Barnard, Chester I. The Function of The Executive. Massachusetts : 30th Anniversary ed., Cambridge, Harvard University, 1974.

_____. The Function of The Executive. Massachusetts : Harvard University Press, 1968.

Chruden, Harbert J. and Arther W. Sherman. Personnel Management. Cincinnati, Ohio : South Western Publishing Company, 1968.

Edwards, A. Experimental Design in Psychological Research. New York : Rinehart and Company, 1950.

Evans, Martin T. "Managing The New Managers," in Personnel Administration. 34 : 31 - 38, May - June, 1971.

Ferguson, Gorge A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York : McGraw - Hill, 1971.

Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw - Hill, 1955.

Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organization Psychology. New York : McGraw - Hill Book Company, 1971.

Gilmer, Von Haller B. Industrial Psychology. 2nd., New York : McGraw - Hill Book Company, 1966.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd., New York : McGraw - Hill, 1973.

Guilford, J. and David E. Grey. Motivation and Modern Management. Massachusetts : Addison - Wesley Publishers, 1970.

Herzberg, F. and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Harell, Thomas W. Industrial Psychology. Gullulla : Oxford & I B M Publishing Company, 1964.

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

Jackson, Dale R. "A Study of University Administration Perception Related to The Factors of Herzberg's Motivation Hygienc Theory," Dissertation Abstracts International. 25(12) : 7560 - A, July, 1974.

Krejcie, Robert V. and Daruke N. Morgan. Determing Sample Size for Research Activities Educational Psychological Measurment. Vol. 30, November, Autumn, 1970.

- Manning, Renfro C. "The Satisfiers and Dissatisfiers of Verginia Superintendents of Schools," Dissertation Abstracts International. 40(7) : 4028 - A, January, 1977.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Brothers, 1970.
- Morse, Nancy C. Satisfactions the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, Ann - Arber, 1955.
- Negro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw - Hill Book Company, 1969.
- Newcomer, M. The Big Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.
- Panagos, Richard A. "Job Satisfaction and Central Life Interests among Educational Administrators," Dissertation Abstracts International. Vol. 45 No. 12 June, 1985. 3503 - A.
- Pasuwan, Charoong. "Adatability of The Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education personnel in Thailand," Dissertation Abstracts International. Indiana University, 25(11) : 6251 - A. May, 1973.

Quitugua, Franklin J. "An Invertigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts International. 36 : 1224 - A, September, 1975.

SAS Institute. SAS User's Guide : Statistical, Version 5 Edition. Cary, NC : SAS Institute, 1985.

Sayley, Leonard R. and George Strauss. Human Behavior in Organization. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1966.

Schmidt, Willard G. "Job Satisfaction among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. 35 : 7583 - A, August, 1975.

Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw - Hill, 1964.

Semapakdi, Virachai. A Study of Job Satisfaction of Elementary School Teachers in Puket Province, Thailand. Columbia : A Dissertation Presented to The Faculty of Graduate School University of Missouri - Columbia, July, 1987.

Smith, Henry C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw - Hill, 1955.

Smith, Patricia C. and others. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand McNally, 1985.

Stebbins, Kathleen B. Personnel Administration in Libraries. 2nd., ed., New York : Scarecrow, 1966.

Strauss, G. and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problem of Management. New Jersey : Englewood Cliffs, 1960.

Sudsawass, Sophon. "A Study of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at Selected University in Thailand," Dissertation Abstracts International. 41 : 3, 964 - A, September, 1980.

Thomson, R. The Pelecan History of Psychological Middleages. New York : Penguin Books, 1968.

Tiffin, J. and Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1974.

_____. Industrial Psychology. New York : George Allen and Umvin Limited, 1968.

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

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science. Von Nestrend :
Reinhold Company, 1973.

Yoder, D. Personnel Management and Industrial Relation. New York :
Prentice - Hall Inc., 1956.

Yoder, D. and others. Handbook of Personnel Management and Industrial
Psychology. New York : McGraw - Hill Book. Company, 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ผู้วิจัย

นายอัมรุต เหมรา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

คณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญาณตน

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสนาภักดิ์ ประธานกรรมการ

อาจารย์อนันต์ ประสาสน์กุล กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ส่วนที่หนึ่ง : ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คำแนะนำ : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. อายุ.....ปี

2. ศาสนา

() พุทธ

() อิสลาม

3. เงินเดือน

() ต่ำกว่า 6,850 บาท

() ตั้งแต่ 6,850-8,950 บาท

() มากกว่า 8,950 บาท

4. สภาพหนี้สินต่อเดือน

() มีหนี้สินเกิน 800 บาท

() มีหนี้สินไม่เกิน 800 บาท

() ไม่มีหนี้สิน

ส่วนที่สอง

✓ ตอนที่หนึ่ง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ : ให้พิจารณางานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|----------------------------|--|
| เป็นงานที่ดี | เป็นงานที่มีเกียรติ |
| เป็นงานง่าย | เป็นงานที่เข้าใจง่าย |
| เป็นงานสบาย | เป็นงานที่เป็นประโยชน์ |
| เป็นงานที่หนัก | เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกอึดอัด |
| เป็นงานที่เหนื่อย | เป็นงานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน |
| เป็นงานที่น่าเบื่อ | เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ |
| เป็นงานที่ท้าทาย | เป็นงานที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ |
| เป็นงานที่น่าพอใจ | เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความข้องสัยใจ |
| เป็นงานที่เพลิดเพลิน | เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ |

ตอนที่สอง เกี่ยวกับเงินเคียนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ : ให้พิจารณาเงินเคียนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า
ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓
หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่
ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่
แน่ใจ

- ดีมาก
- ไม่ใช่เลย
- ยุติธรรม
- ไม่มีความมั่นคง
- ต่ำกว่าที่ควรจะได้
- น้อยกว่าที่ควรได้รับ
- รายได้เกือบจะไม่พอเลี้ยงชีพ
- รายได้เพียงพอกับรายจ่ายตามปกติ
- รายได้มากพอแก่การใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย

ตอนที่สาม เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

คำแนะนำ : ให้พิจารณาโอกาสที่ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งดี
- มีการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ
- ช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งดี
- เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
- ไม่ค่อยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งดีพอสมควร
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด
- ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งตัน)
- นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม

ตอนที่ ๘ เกี่ยวกับการนิเทศงาน

คำแนะนำ : ให้พิจารณาการนิเทศงานที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|------------------|--|
| ไม่ใช่ | รู้จักเพื่อนหน้าเพื่อนเบา |
| หัวแข็ง | มีอำนาจในการชักจูง |
| ทันสมัย | ไม่ให้คำแนะนำมากพอ |
| ไม่สุภาพ | มีการเลือกวิธีที่เหมาะสม |
| น่ารำคาญ | สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา |
| เอาใจยาก | มีความรู้สึกเกี่ยวกับงานดี |
| เกียจคร้าน | ไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผน |
| ขมผลงานดี | ขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้า |
| เฉลียวฉลาด | บอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้า |
| | เป็นอย่างไร |

ตอนที่ห้า เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน

คำแนะนำ : ให้พิจารณาเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า
ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓
หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความ
ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่าน
ไม่แน่ใจ

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| เพื่อนร่วมงานซุกซน | เพื่อนร่วมงานเปรี๊ยะปราด |
| เพื่อนร่วมงานหัวแข็ง | เพื่อนร่วมงานทำงานรวดเร็ว |
| เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์ | เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ |
| เพื่อนร่วมงานสมองช้า | เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ |
| เพื่อนร่วมงานไม่น่าคบ | เพื่อนร่วมงานชอบขู่มขู่ข่มขู่ |
| เพื่อนร่วมงานเฉื่อยฉะฉะ | เพื่อนร่วมงานแคล่วคล่องว่องไว |
| เพื่อนร่วมงานเกียจคร้าน | เพื่อนร่วมงานชอบทำตัวเป็นศัตรู |
| เพื่อนร่วมงานพูดมาก | เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ |
| เพื่อนร่วมงานน่าเบื่อหน่าย | กระตือรือร้นในการทำงาน |
| เพื่อนร่วมงานมีความสนใจแคบ | |

ตอนที่หก เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป

คำแนะนำ : ให้พิจารณาลักษณะรวมโดยทั่วไปของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|---|--|
| เป็นงานที่ดี | เป็นงานในอุดมการณ์ |
| เป็นงานที่ไม่ดี | เป็นงานที่ซ้ำพเจ้าพอใจ |
| เป็นงานที่น่าทำ | เป็นงานที่คุ้มค่าเวลาที่ทำ |
| เป็นงานที่แย่มาก | เป็นงานที่แย่กว่างานอื่น ๆ |
| เป็นงานที่ดีเยี่ยม | เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ |
| เป็นงานที่ต่ำต้อย | เป็นงานที่ไม่คุ้มค่าเวลาที่ทำ |
| เป็นงานที่ไม่อยากทำ | เป็นงานที่ยังไม่สมบูรณ์แบบ |
| เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ | เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีดีกว่างานอื่น |
| เป็นงานที่มีบางสิ่งบางอย่างที่ซ้ำพเจ้าไม่เห็นพ้องด้วย | เป็นงานที่ทำแล้วสนุกเพลิดเพลิน |

ส่วนที่สาม

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

คำชี้แจง ถ้าจะให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ โรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านควรจะ
ดำเนินการอย่างไรบ้างในองค์ประกอบต่อไปนี้ ให้เขียนเสนอแนะในช่องทางขวามือ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
1. เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.
3. เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1. 2. 3. 4. 5.

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
4. เกี่ยวกับการนี้เทศงาน	1. 2. 3. 4. 5.
5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.
6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป	1. 2. 3. 4. 5.

จบแบบสอบถามเพียงแค่นี้

ขอขอบคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ข.

- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ ทม 1018(6)/0593
ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ ทม 1018(6)/0594
ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ ทม 1018(6)/0595
ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ ทม 1018(6)/0596
ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
- จดหมายผู้วิจัยถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ลงวันที่ 8 กันยายน 2532
เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/0593

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

4 กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสตูล

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอำรุง เหมรา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี ประธาน

อาจารย์อัมรินทร์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิตโครขอความอนุเคราะห์คือ ขอความสะดวกในการเก็บข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ธีรวิติ ประทุมพรัตน์

(นายธีรวิติ ประทุมพรัตน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/0594

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

4 กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายอ่ำรุ่ง เหมรา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดิ์ ประธาน

อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอความสะดวกในการเก็บข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ธีรวัฑฒิ ประทุมมพรัตน์

(นายธีรวัฑฒิ ประทุมมพรัตน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/0595

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

4 กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายอรุณ เหมรา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี ประธาน

อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิตไกรขอความอนุเคราะห์คือ ขอความสะดวกในการเก็บข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์

(นายธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/0596

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

4 กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดยะลา

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายอามรุ่ง เหมรา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมามักดิ์ ประธาน

อาจารย์อนันต์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอความสะดวกในการเก็บข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ธีรวัช ประทุมพันธ์

(นายธีรวัช ประทุมพันธ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 313153

(สำเนา)

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

8 กันยายน 2532

เรียน เพื่อนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เคารพ

ผมรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีด้วยอย่างยิ่งที่ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของเพื่อนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ถ้าตอบทุกส่วนในแบบสอบถามที่ท่านให้ซึ่งเป็นความจริงนั้นมีคุณประโยชน์และคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาการบริหารการประถมศึกษาของเรา ฉะนั้น โปรดตอบแบบสอบถามชุดที่แนบมานี้ด้วยความเป็นจริงและสมบูรณ์ทุกส่วน เพราะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นจะนำไปแปลความหมายได้ และเมื่อเสร็จแล้วโปรดบรรจุซองที่แนบมาส่งคืนให้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผมขอขอบคุณเพื่อนผู้บริหารมา ณ โอกาสนี้ ขอจงประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการสูงขึ้นตลอดไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อำรุง เหมรา

(นายอำรุง เหมรา)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 7/2531

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

ภาคผนวก ก.

- การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ 8/2524 ลงวันที่ 20 มกราคม 2524 เรื่อง การแก้ปัญหาการบริหารราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 156/2524 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2524 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

นอกจากนั้น ตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2523 เรื่อง การปรับปรุงระบบบริหารการปรับปรุงประสิทธิภาพข้าราชการและการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 8/2524 ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการ ศอ.บต. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุม กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ในพื้นที่ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา
2. บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์
3. พิจารณาเสนอแนะต่อแม่ทัพภาคที่ 4 เกี่ยวกับการโยกย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมออกจากพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. พัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ในพื้นที่
5. รวบรวม ถิ่นกรองการจัดทำแผนและโครงการต่าง ๆ ตลอดจนการประสานงานติดตามและประเมินผล
6. แต่งตั้งที่ปรึกษาได้ตามความเหมาะสม โดยให้มีผู้นำท้องถิ่นร่วมอยู่ด้วย
7. ปฏิบัติงานอื่นตามที่แม่ทัพภาค 4 มอบหมาย

เป้าหมายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ ถือปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2521 ซึ่งได้กำหนดนโยบายไว้ห้าด้าน คือ ด้านสังคมจิตวิทยา ด้านการเมืองภายใน ด้านการเมืองต่างประเทศ ด้านเศรษฐกิจ และด้านป้องกันประเทศ เป็นนโยบายสำคัญ โดยดำเนินงานให้ประสานสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ และนโยบายกองทัพบกที่ 4 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้กำหนดไว้หกประการ คือ

1. ให้ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้นิยมการพูดและใช้ภาษาไทย โดยยึดถือเอาเยาวชนรุ่นใหม่เป็นเป้าหมายสำคัญ
2. ให้ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเชื่อศรัทธาในการปกครอง และสถาบันหลักของชาติ มีทัศนคติที่ถูกต้องในความเป็นคนไทย และไม่นำเอาความแตกต่างของศาสนาเป็นเครื่องแบ่งแยก
3. ให้สภาวะความเป็นอยู่และรายได้ของประชาชนสูงขึ้น และแตกต่างกันน้อยที่สุด
4. ให้ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ปลอดภัยจากภัยคุกคามของโจรผู้ร้าย และดำเนินการหังปวงที่มีวัตถุประสงค์ในทางก่อความไม่สงบบ่อนทำลาย หรือล้มล้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือการเปลี่ยนแปลงบรรดภาพแห่งดินแดนของชาติ
5. ให้กลุ่มประเทศมุสลิมมีความเข้าใจในสถานการณ์ที่แท้จริงเกี่ยวกับการปกครองและความเป็นอยู่ของคนไทยมุสลิม และเข้าใจนโยบายของรัฐบาลที่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่คนไทยมุสลิม เพื่อให้กลุ่มประเทศมุสลิมระงับความช่วยเหลือขบวนการโจรก่อการร้าย (ชก.) ทางลับ หรือดำเนินการใด ๆ อันจะเป็นผลร้ายต่อไป
6. ให้การบริการงานแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดองค์กรและอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ที่ 156/2524 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2524 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 251/2529 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2529 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แบ่งส่วนราชการภายในศูนย์ฯ ออกเป็นหกกอง คือ กองกลาง (กก.) กองพัฒนาบุคคล (กพ.) กองกิจการต่างประเทศ (กต.) กองแผนและโครงการ (กผ.) กองการศึกษาและศาสนสัมพันธ์ (กศศ.) และกองการข่าวและประชาสัมพันธ์ (กขว.) แต่ละกองได้แบ่งออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 18 ฝ่าย การปฏิบัติงานของกองและฝ่ายต่าง ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ช่วย ผอ.ศอ.บต. รอง ผอ.ศอ.บต. 3 ฝ่าย คือฝ่ายพลเรือน ฝ่ายทหาร และฝ่ายตำรวจ และ ผอ.ศอ.บต. ตามลำดับ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด

เขตการศึกษา 2

บทคัดย่อ

ของ

อำรุง เหมรา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มกราคม 2533

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบธรรมชาติของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม J D I (Job Descriptive Index) ซึ่งครอบคลุมใน 6 องค์ประกอบความพึงพอใจ ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson r และเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร โดยใช้ t - test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะงานทั่วไป การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน สูงที่สุดและรองลงไปตามลำดับ
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีแนวโน้มความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สูงที่สุดและรองลงมาตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของ J D I มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สิน
ต่อเดือนต่างกัน ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่
นับถือศาสนาต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF THE PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION
EDUCATIONAL REGION 2

AN ABSTRACT

BY

AMROONG HEMARA

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

January 1990

The purpose of this study was to investigate the nature of job satisfaction of primary school administrators under the Office of Primary Education, Region 2. The study also examined the correlation of the six facets of job satisfaction with the age, religious belief, pay, and monthly debts of these administrators.

The subjects were 285 primary school administrators. The data gathering instrument was the J D I (Job Descriptive Index). The J D I incorporates six facets of job satisfaction: Work on Your Present job, Present Pay, Opportunities for Promotion, Supervision, People on Your Present Job, and Job in General. The obtained data were analyzed through the use of Pearson r , t - test, and an analysis of variance (ANOVA).

The findings are:

1. The order of the facets of job satisfaction that the primary school administrators found to be the most satisfied are Work on Your Present Job, Job in General, Supervision, and People on Your Present Job.
2. These administrators were least satisfied in Present Pay and Opportunities in Promotion.
3. There was a significant correlation of the six facets of Job Satisfaction Index at the .001 level.

4. There was no significant difference attributable to age, religious belief, pay and monthly debts of the administrators in their expression of job satisfaction. However, administrators who differed in religious belief showed significant difference at the .01 level in their expression of satisfaction concerning the Present Pay facet.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายอำรุง ชื่อสกุล เหมรา

เกิดวันที่ 18 เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2495

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 34 หมู่ที่ 6 ตำบลปากน้ำ

อำเภอละงู จังหวัดสตูล

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 282 หมู่ที่ 4 ตำบลปากน้ำ

อำเภอละงู จังหวัดสตูล

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านหนองหอยโข่ง

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอละงู จังหวัดสตูล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านหนองหอยโข่ง

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอละงู จังหวัดสตูล

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 มศ. 3 โรงเรียนกำแพงวิทยา

อำเภอละงู จังหวัดสตูล

พ.ศ. 2514 ป.กศ. วิทยาลัยครูสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2517 พ.ม. ศึกษาด้วยตนเอง

พ.ศ. 2522 กศ.บ. วิชาเอกประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2533 กศ.ม. วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา