



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สุนิสา รื่นเริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ

วัน เดือน ปี 23 เม.ย. 2552.....★

เลขทะเบียน.....00219808.....

เลขเรียกหนังสือ 379 12

ศึกษานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
2550
ค. 1

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2550

**A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT
WATNAMDANG SCHOOL UNDER THE OFFICE OF
SAMUTPRAKAN EDUCATIONAL
SERVICE AREA ZONE 2**

SUNISA RUENROENG

**This research study is a part of the study under the curriculum of Master of
Education Program in Educational Administration**

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

สุนิสา รื่นเรียง. (2550) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ (แผน ข)
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด, รองศาสตราจารย์ มณี
เหมทานนท์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
และด้านความสำเร็จของงาน

Sunisa Runenroeng. (2007) A Study of Job Satisfaction of Teachers at Watnamdang School under the office of Samutprakan Educational Service Area Zone 2. Master of Education. Bangkok : Graduate School of Bansomdejchaopraya Rajabhat University.
Advisors : Asst. Prof. Dr.Areewan Ismsa-ard, Assoc. Prof. Manee Hemthanon

The purpose of this research was to study of job Satisfaction of Teachers at Watnamdang School under the Office of Samutprakan Educational Service Area Zone 2.The populations used for the study were teachers in Watnamdang School under the Office of Samutprakan Education Service Area Zone 2. The instruments used for the study were a rating scale questionnaire and a checklist. And the statistics in analyzing the data were frequency , percentage , mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.) .

The results of this study found that job satisfaction of teachers at Watnamdang School under the office of Samutprakan Education Service Area Zone 2. the high level. And when arranged by statistical mean value from high to low are as the following : the work itself, the recognition, the responsibility , the advancement and the last one is the achievement .

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด รองศาสตราจารย์มณี เขมทานนท์ นางสาวนงลักษณ์ เรือนทอง อาจารย์และกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ (แผน ข) มาโดยตลอด ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายสกล รุ่งโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนามแดง นายสุเทพ พูลบัณฑิตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิบูลทอง นายอดุลย์ รื่นเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางกะสี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัย และให้คำแนะนำชี้แนวทางเกี่ยวกับแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ที่ ญาติ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาสนับสนุนและให้ความเมตตา ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงองค์ความรู้และเอกสารเพื่อนำมาประกอบเป็นวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เล่มนี้ ขอขอบคุณเพื่อนครูโรงเรียนวัดหนามแดงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือกันตลอดมา

สุนิสา รื่นเรือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศคุณูปการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน.....	6
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.....	30
การบริหารงานบุคคล.....	34
บทบาทหน้าที่ของครู.....	49
บริบทโรงเรียนวัดหนามแดง.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	68
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน วัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต2.....	73
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	93
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงข้อมูลสถานภาพของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....	72
2 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....	73
3 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน.....	74
4 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความการได้รับการยอมรับนับถือ.....	75
5 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	76
6 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน.....	77
7 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่.....	78

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	11
2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดหนามแดง.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในโลก ถ้ามนุษย์มีคุณภาพสูงแล้ว มนุษย์จะเป็นผู้สร้างรักษาและทำให้โลกเจริญถาวรมั่นคง ในทางตรงกันข้ามถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้วมนุษย์จะเป็นผู้ทำลายทุกสิ่งทุกอย่าง และท้ายที่สุดทำลายตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างดีให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาสังคมโลก เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่กำหนดไว้เป็นข้อแรก คือ เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 “ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งมีแนวปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วยการปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปคนและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน จะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและการพัฒนาเน้นที่เด็กเป็นสำคัญ ให้เด็กเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพได้ คุณภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับการจัดการจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารงานของสถานศึกษาการจะให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกันนั้นเป็นเรื่องยาก ต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียน ให้ได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีสวัสดิการและสวัสดิภาพของการทำงานที่ดี (มณี ดั่งโสน, 2548 : 1)

การที่จะจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในอันที่จะดูแล และอำนวยความสะดวกเพื่อให้งานต่างๆของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (บรรจง ชูสกุลชาติ , 2527 : 10) ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

ในการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องยึดคำว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นคำที่กระตุ้นเตือนให้ครูมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนสร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคม(สุวิวัฒน์ เงินจ๋า , 2543 : ข) ถ้าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมจะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับการอบรมสั่งสอนผู้เรียนของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอผู้เรียนจึงมีโอกาสได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น(จำรัส นองมาก , 2531 : 7)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสภาพทางจิตใจที่พร้อมจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ มาสโลว์(Maslow , 1954 : 8 อ้างถึงในมณี ด้วงโสน , 2548 : 2) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสถานการณ์(มณี ด้วงโสน , 2548 : 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานอย่างมีความสุข เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ(Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ภายใต้อัน 10 องค์ประกอบได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแสดงออกที่สำคัญประกอบด้วยการไม่ปฏิบัติงานเต็มตามความรู้ ความสามารถ การขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การย้ายสถานที่ทำงาน การลาออกจากงานก่อนกำหนดซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้เรียนเป็นเด็กที่มาจากสภาพครอบครัวที่หลากหลาย ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก จากการสนทนากับครูโรงเรียนวัดหนามแดงได้พูดถึงมูลเหตุปัจจัยที่อยากจะมาปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันใจ ภายใต้ 5 องค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง เพื่อสร้างความพึงพอใจและขจัดปัญหาที่เป็นเหตุแห่งความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จำนวน 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังนี้

1.1 เพศ

1.2 วุฒิการศึกษา

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 ระดับตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง ตามปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ ความก้าวหน้าในหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการได้รับปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานบรรลุเป้าหมาย และรวมทั้งสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นที่พอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความเชื่อถือยกย่องไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือจากบุคคลหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดอันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานหรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความแปลก มีโอกาสจะได้เรียนรู้ศึกษางานและเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุอย่างดีที่สุดและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้วุฒิสูงขึ้น

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่น ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ ความก้าวหน้าในหน้าที่ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (มณี ด้วงโสน , 2548 : 2) มาปรับปรุงแก้ไขเป็นของผู้วิจัย โดยตัวแปรอิสระ คือ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง ทั้ง 5 ด้าน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง ไว้ในบทที่ 2 ด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน
2. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
3. การบริหารงานบุคคล
4. บทบาทหน้าที่ของครู
5. บริบทโรงเรียนวัดหนามแดง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะ ได้แก่

ประภาวดี ดุลยจินดา (2540 : 528) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องาน ความพอใจในงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกที่ชีวิตการทำงานมีคุณภาพ กับช่วยป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินต่องาน

บุญเรือน ขไลธร (2541 : 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วรินทร์ กาญจนระวีกุล (2541 : 128) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อัศยาพร สุวรรณกฎ (2541 : 16) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ภาพความรู้สึกของคนที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

อวีวรรณ เอี่ยมแน่น (2542 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวังของผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และครูอาจารย์ในแผนกวิชาของสถานศึกษาที่มีต่อข้าราชการครู

ชะลอ กมลพันธุ์ (2542 : 4) กล่าวว่าความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน สถานที่ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ มีชีวิตชีวา มีความเจริญงอกงาม มีความกระตือรือร้น เพื่อให้การเรียนเกิดประโยชน์แก่นักเรียนนักศึกษาที่สนใจจะเข้าปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาการเรียน

บุญโชค สุดคิด (2542 : 18) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการ ทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ เกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

วนิษา พิกจำ (2543 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องานที่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจและสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและเขาเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มณี โพธิเสน (2543 : 12) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ

กัลยา ทารักษ์ (2546 : 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพยอมเสียสละและอุทิศร่างกาย มีความพอใจเมื่องานนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

แมคคอร์มิคค์และทิฟฟิน (Mc Cormick & Tiffin ,1974 : 298) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่ความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับผลตอบสนอง

อาโมลด์และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman ,1986 : 86) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมๆที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน เช่น ความชื่นชอบ ค่านิยม และความรู้สึกในทางบวก เป็นต้น"

สมิทเซอร์ (Smither , 1988 : 309 อ้างถึงในเกรียงไกร เจริญพานิช , 2541 : 10) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงปรากฏการณ์ที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน วิธีการกำกับดูแล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลและลักษณะงานนั้น

เฟรนช์ (1994 : 111 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ เสือโต , 2544 : 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงานขอบเขตงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละคน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เอื้ออำนวยเป็นแรงจูงใจให้ได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการในทุกด้านที่จะให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ย่อมจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สำคัญนั้นประกอบด้วยปัจจัย 4 ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และวิธีการบริหาร (management) ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและเป็นกลไกที่สำคัญที่สุด หากขาดทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในกระบวนการทั้งหมดแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมไม่อาจนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการในทุก ๆ อย่างได้โดยสิ้นเชิง (เดชา นิลวิเชียร , 2546 : 1 – 2)

ปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดการร่วมแรง ร่วมใจ การทุ่มเท เสียสละที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การใดหากสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถสนองความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน เขาจะคิด

ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง อดทน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน แสดงถึงความอดทนอดหยิ่งในการทำงานไปอีกยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่เขาทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม คือการปฏิบัติงานของเขาจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบหายไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยช้าลงทุกที ขาดความภักดีต่อองค์กร หรือความภักดีต่อองค์การยอมผันแปรควบคู่ไปกับขนาดของความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย (ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร , 2537 : 12)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลจากการจูงใจให้มนุษย์ทำงานจนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ เกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ องค์ประกอบภายใน ได้แก่ความรับผิดชอบ การยอมรับ การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้า องค์ประกอบภายนอกได้แก่ความมั่นคงของงาน คำสั่ง นโยบาย การบริหารงานของหน่วยงาน เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพภาพในองค์กร เงื่อนไขของการทำงานตลอดจนการบริการขององค์กร เป็นต้น จากองค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้ผลการทำงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะการจูงใจจะมีผลกระทบต่อการทำงานผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่างคือ ความรู้ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่ , 2537 : 2)

เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องมีความตระหนักในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นเสริมแรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรง ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow , 1970 : 69 - 80) ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีการสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปตามความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับชั้นความต้องการตามแนวทฤษฎีดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน

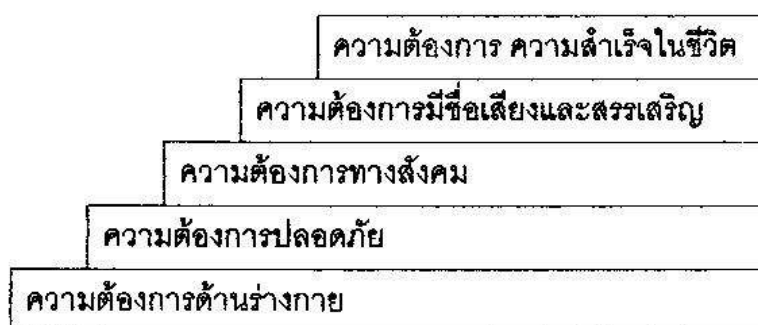
3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness and love needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การยอมรับตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ (Self-esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพและรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือ

ของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ที่ต้องการจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดเห็นหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในหน่วยงาน มนุษย์มีความต้องการทางวัตถุและทางจิตใจเท่าๆกัน ถ้าได้รับการตอบสนองในปัจจุบันนี้ได้อย่างพอดี และอย่างน่าพอใจ ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รวมถึงชีวิตในการทำงานประจำวันด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีผลทำให้หน่วยงานนั้นๆ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ



แผนภูมิที่ 1 แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : ดัดแปลงมาจากนางสาวมูจรินทร์ ดิชาภิรมย์, 2547 : 20

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 : อ้างถึงใน มณี ดั่งวงใส, 2548 : 13) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีของมาสโลว์

กลุ่มที่ 2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่นสมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

กลุ่มที่ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการสำเร็จสูงสุดแห่งตน และความต้องการการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG ไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1958 : อ้างถึงใน มณี ดวงโสน, 2548 : 13 - 14) แมคเคลแลนด์เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหา หรือสร้างสถานการณ์ แข่งขันให้กับตนเอง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดมุ่งหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนั้นบุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ไขปัญญาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ บาร์โธล และคณะ (Bartol et al, 1998 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 99) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10 % ขององค์การที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทาย สามารถบรรลุผลได้และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (Extrinsic motivation) ด้วยเช่นกัน

กลุ่มที่ 2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มี 2 ลักษณะ คือ อำนาจเชิงส่วนตัว (Personal power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นมักติดต่อกับตนเองเป็นส่วนตัว

ไม่ใช่เพื่อองค์การ บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์การถูกทำลายลงได้ อำนาจอีกลักษณะหนึ่งคืออำนาจเชิงสถาบัน (Institutional power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์การ อุทิศตนเพื่อองค์การ จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

กลุ่มที่ 3 ความต้องการสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับผู้อื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการ และความอยากได้ของคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจ พยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มากบุคคลประเภทนี้ ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1970 : อ้างถึงในสมนึก องค์เพลาเพลิต, 2547 : 35) วรูมถือว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้ทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ เขาชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้นทฤษฎีความคาดหวังของวรูมนี้ได้ทำนายว่าบุคคลจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่างๆตามที่ปรารถนา วรูมใช้คำว่า วาแลนซ์ (valence) ในทฤษฎีนี้ซึ่งหมายถึงความอยากที่จะทำสิ่งต่างๆ ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่าของวาแลนซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉยๆ ระดับค่าวาแลนซ์จะเป็นศูนย์ วรูมเปรียบเทียบว่าการกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จและความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น วรูมเรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) วรูมสรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตร ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ (Motivation force)} = \text{ความอยาก (Valence)} \times \text{ความคาดหวัง (Expectancy)}$$

จากแนวคิดนี้จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่าเขาทำสิ่งนั้นๆแล้วคุ้มค่าหรือไม่ ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความหวัง และมีความอยากเฉพาะตนเป็นกลไกแสดงพฤติกรรม

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960 : อ้างถึงในกัลยา ทารักษ์, 2546 : 29-30) แมกเกรเกอร์กล่าวถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนไว้ โดยการตั้งสมมุติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่าง โดยอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ดังนี้

ทฤษฎี x กล่าวว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์การ

สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

3. คนส่วนมากมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ

สังเกตได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี x จะใช้วิธีการควบคุมลูกน้องอย่างใกล้ชิด ทำให้ลูกน้องขาดโอกาสและเสรีภาพ

ทฤษฎี y กล่าวว่า

1. คนโดยทั่วไปไม่ใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบการทำงานเสมอไป การกระทำต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองของสิ่งจูงใจของคนได้

2. การควบคุมและการข่มขู่ลงโทษต่างๆจึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนใช้ดุลยพินิจของตนเองและสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. คนมักจะแสวงหาความรับผิดชอบโดยการที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การ จึงยอมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของผูปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงยอมมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าว จะได้รับการตอบสนองของสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. คนโดยทั่วไปจะมีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การได้อย่างดี

จะเห็นว่า ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมกเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี x ซึ่งเป็นแนวทางสมัยเดิมที่ แมกเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมุติฐานว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ" ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี y เป็นแนวทางการบริหารแนวใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมุติฐานว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ"

ทฤษฎี Z ของ โอชิ (William G.Ouchi อ้างถึงใน อำนวย แสงสว่าง , 2531 : 71) วิลเลียม จี โอชิ เป็นผู้เสนอทฤษฎี Z มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างดังนี้

1. มีการจ้างเป็นระยะเวลานาน
2. มีหลักประกันมั่นคงสำหรับพนักงานทุกคน
3. มีการเน้นการให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ
4. มีความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลล่าช้ากับการเลื่อนตำแหน่ง
5. มีการสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม
6. มีความใกล้ชิดผูกพัน และมีความร่วมมือในองค์กร(บรรยากาศเป็นแบบครอบครัว)
7. มีการคาดหวังให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ(เหมือนกับทฤษฎี Y)
8. มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทั้งหมด
9. มีการบริหารน้อยระดับ ลดขั้นตอนการบริหารมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว

ทฤษฎีของมายเออร์ส(Myers , 1970 : 124) มายเออร์สได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายที่จะทำให้มีความหมายสำหรับผู้ทำงานดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผน และวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลในการสร้างแรงจูงใจภายใน เป้าหมายของงานต้องมีลักษณะดังนี้

- 2.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 2.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 2.3 งานที่จะปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และความพอใจ
- 2.4 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้จะสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงานซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg 1959 : อ้างถึงใน มุจรินทร์ ดิชาภิรมย์ , 2547 : 14 -16) เฮอริชเบอร์ก กล่าวว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความทิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพและ

ความทราตรของดินฟ้าอากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภูมิใจ ในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

เฮอริชเบอร์ก เสนอทฤษฎี "Motivation – Hygiene Theory" หรือ "Two – Factor Theory" ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจปฏิบัติงาน โดยให้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจิตใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (มณี ดวงโสน , 2548 : 17 – 19)

กลุ่มที่ 1 กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงาน ที่จะต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือองค์ประกอบของงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administrations) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

5. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

7. ความมั่นคงในงานที่ทำ (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

8. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

9. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุนนี้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานอาจจะรู้สึกผิดปกติ และเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้น เพื่อสร้างความพอใจในงานกระตุ้นจิตใจให้เกิดการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจะจัดให้มีปัจจัยที่จูงใจเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายประกอบกับได้มีผู้นำทฤษฎีนี้ไปใช้ในวงการศึกษากันทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างได้ผลค่อนข้างดีมาแล้ว ทฤษฎีนี้น่าจะส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูโรงเรียนวัดหนามแดงมากกว่า ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เป็นกรอบในการวิจัยโดยยุบรวมบางองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันเหลือ 5 องค์ประกอบดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่

การวัดความพึงพอใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจแบ่งลักษณะการวัดได้เป็น การวัดเชิงปรนัย (Objective Approach) เป็นการวัดที่ให้ผู้ตอบให้ข้อมูลเป็นคำพูดหรือข้อความของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ตรงโดยอิสระ เครื่องมือมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ที่สามารถตรวจสอบได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires Technique) เป็นวิธีที่นักวิจัยใช้กันมากโดยมีคำถามให้ผู้ตอบให้ความคิดเห็น แล้วมีข้อให้เลือกตอบ โดยมีสเกลวัดที่เรียงจากความพึงพอใจมากที่สุดไปจนถึงความไม่พอใจมากที่สุด

เดวิสเคและนิวสโตร์ม (Davis.K and Newstorm J.W. ,1985 : อ้างถึงในมุจรินทร์ ติษาริภรณ์ , 2547 : 22 -23) ได้แบ่งการวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อความที่ถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย(Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือก ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองเคยมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบกิจกรรมเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการวัดความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งตามลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะคือ การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และการวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวคิดเจตคติซึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ระดับที่เป็นส่วนรวมและระดับที่เป็นเฉพาะด้าน

2. การสัมภาษณ์ (Interview Technique) เป็นวิธีการพูดคุยสนทนาเพื่อต้องการทราบข้อมูลที่ต้องการและประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ได้จากบุคลิกลักษณะ น้ำเสียง คำพูด ท่าทาง ซึ่งเฮอริชเบอร์กได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการวัดความพึงพอใจที่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นึกถึงเหตุการณ์

ที่เป็นวิกฤต (Critical Incident Interview Technique) แล้วนำมาสรุปในทฤษฎี 2 ปัจจัยของเขา วิธีการสัมภาษณ์อาจได้ข้อมูลไม่เที่ยงตรง

3. เทคนิคการใช้ภาพ (Pictorial Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ภาพ รูปภาพ หรือภาพไม่ชัด โดยกำหนดภาพมาให้แล้วให้ผู้ตอบบรรยายเรื่องหรือเป็นแบบสอบถาม เป็นการกระตุ้นความรู้สึก นึกคิดเพื่อสำรวจความต้องการ

4. เทคนิคการจัดลำดับชั้น (Rank Order Studies) เป็นการจัดเรียงลำดับชั้นตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เทคนิคการวางลำดับขององค์ประกอบในแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบอ่านองค์ประกอบต่างๆ ก่อนนั้น มีผลให้เกิดความคลาดเคลื่อน เพราะผู้ตอบมักจะเลือกองค์ประกอบที่จัดให้อยู่ก่อนๆ และองค์ประกอบหลังๆ เป็นองค์ประกอบอันดับต้นๆ

ในการทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจเป็นการวัดความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือในการวัดได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่ผู้วิจัยจะเลือกนำมาใช้

องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg ,1959 : อ้างถึงในมณี ด่วงโสน , 2548 : 20) ให้ความหมายความสำเร็จในหน้าที่การงานว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จของงานและความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้การทำงานได้บรรลุผลสำเร็จและความรู้สึกที่มีความปลาบปลื้ม ความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ฟลิปโป (Flippo ,1966 : 121 อ้างถึงในมณี ด่วงโสน , 2548 : 20) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงานไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัย 3 ประการ คือ ผูกพัน (Obligstion) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectivees)

สรุปได้ว่าความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานบรรลุเป้าหมายและรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหามาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นที่น่าพอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 298 อ้างถึงในมณี ด่วงโสน , 2548 : 20) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่ามีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใดและได้รับการ

ยอมรับนับถือจากสมาชิกในองค์กรส่วนมากกว่าเราเป็นพวกพ้อง เราก็มีกำลังใจมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg , 1959 : อ้างถึงในมณี ดั่งวงสน , 2548 : 20) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า คือการได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือคือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา จากผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลจากหน่วยงานอื่นๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือว่า หมายถึง ความเชื่อถือ ยกย่องไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บริหารงาน ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หรือจากบุคคลจากหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใด อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 21) กล่าวว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ที่ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2536 : 108) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3 ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน หรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความแปลก มีโอกาสจะได้เรียนรู้และศึกษางาน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

4. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (Responsibility) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 139) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง งานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ในงานนั้นๆ

พระธรรมปิฎก (2544 : 22) กล่าวว่า ความรับผิดชอบนั้นนอกจากจะทำให้การกระทำและการแสดงออกต่างๆ เป็นไปอย่างดีและมีผลดีแล้ว ยังทำให้เกิดผลดีทางจิตใจ หรือความรู้สึก

ภายใน และทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมสังคมด้วย คือคนที่มีความรับผิดชอบนั้นน่าจะอยู่อย่างสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบทั้งหลาย ทำให้อยู่กันโดยสงบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุอย่างดีที่สุด และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึงโอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาพัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติม แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538 อ้างถึงในมณี ดวงโสน , 2548 : 22) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ช่วยผู้บริหาร และเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารแยกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่งโดยศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบ การรู้จักวางแผน ความมีเอกลักษณ์ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 238 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เมื่อแยกตามเพศพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความกระตือรือร้นและด้านความรับผิดชอบต่อตนเองแตกต่างจากผู้ช่วยผู้บริหารหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยทางด้านความเข้าสู่ตำแหน่งแบบสอบถามคัดเลือกจะทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์แตกต่างกับผู้เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกเข้ามาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 30) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ที่สำคัญอันดับหนึ่ง ดังนั้นครู อาจารย์จะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบเป็นต้น การปฏิบัติดังนี้จะเป็นการเตรียม และเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง

ฮีแมน (Hemans, 1970 อ้างถึงในมณี ดวงโสน, 2548 : 23) ได้รวบรวมผู้มีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ 10 ประการ คือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความคาดหวังอย่างมากกว่าตนจะประสบผลสำเร็จ
3. มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่ดีขึ้น
4. เมื่อทำงานแล้วถูกรบกวนจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ
5. อดทนทำงานที่ยาก
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. เลือกทำงานที่มีความสามารถมากเป็นอันดับแรก
9. ต้องการเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานตนเองให้สำเร็จ
10. พยายามทำงานตนเองให้ดีเสมอ

ไวน์เนอร์ (Weiner, 1972 อ้างถึงในมณี ดวงโสน, 2548 : 22) ได้สรุปลักษณะเด่นของ
ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวชอบเลือกงาน
ที่ซับซ้อนมากกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า
ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะ
อดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง การทำงานมีการ
วางแผนอย่างมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งเป้าหมายต่อความสำเร็จไว้สูงพยายาม
เพื่อความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะทำได้
เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวโดยผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรจะมี
องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 มีความทะเยอทะยานที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีเสมอ
- 2.2 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- 2.3 มีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถของตน
- 2.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ตนเองรับผิดชอบ
- 2.5 ทำงานอย่างมีระบบแบบแผนและสามารถทำงานให้บรรลุตามแผนได้
- 2.6 มีเอกลักษณ์ของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา

แฮนเดอร์สัน (Henderson ,1987 อ้างถึงในมณี ด้วงโสน , 2548 : 22) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูกับการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สูงจะพัฒนาตนเองในการเลื่อนตำแหน่งและมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ดูงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้วุฒิสูงขึ้น

องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งได้ยู่บรวมองค์ประกอบที่คล้ายกัน เหลือเพียง 5 องค์ประกอบ

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

สมคิด บางโม (2525 อ้างถึงในไพโรจน์ ส่งทอง , 2535 : 36) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานว่าผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่างๆ ด้วยความเห็นอกเห็นใจเป็นที่พึงได้เมื่อเขามี ปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือเมื่อมีโอกาसानวย มีพฤติกรรมแสดงให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

นงลักษณ์ ชันธิวิชัย (2534 อ้างถึงในวนิษา พักขำ , 2543 : 30) ได้กล่าวว่าผู้บริหาร ที่ฉลาดจะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากร ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ทุกคนรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมใจ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้ บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อ องค์การและจะทำให้องค์การก้าวหน้าขึ้น

พัชรินทร์ รัตโนดม (2536 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง องค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์ประกอบพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยก พิจารณาเป็นด้าน ปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทุกด้าน กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือการปฏิบัติ ตามทางเลือกที่คัดเลือกได้ และการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีเพียง ด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการประเมินผลงานวิชาการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ชาญชัย อาจิมสมาจา (2541 : 108) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในในความคิดของมนุษย์ คนจะมีลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันไป ซึ่งทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องค้นหาจุดแข็งของคนแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขาเขาก็จะพยายามทำให้ดีที่สุด และผลตอบแทนที่ได้รับคือความพอใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม

จำนงค์ ชินารักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารใช้การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่มีอยู่ในสถานการณ์ที่ยืดหยุ่นแห่งความลับของปัญหา 2) ผู้บริหารใช้การตัดสินใจ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารยอมรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้กลุ่มรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ในสถานการณ์ที่ยืดหยุ่นแห่งการยอมรับ 3) ผู้บริหารใช้การตัดสินใจ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยืดหยุ่นแห่งความขัดแย้ง

โดยภาพรวมพฤติกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การตัดสินใจโดยทั่วไปประสบผลสำเร็จ คือการใช้วิจารณญาณของผู้บริหารรวบรวมข้อมูลศึกษาผลกระทบเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา การยอมรับความคิดเห็นรวมทั้งความยุติธรรม คุณธรรมของผู้บริหาร ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การตัดสินใจโดยทั่วไปไม่บรรลุวัตถุประสงค์ คือ การขาดความร่วมมือและเสียสละของบุคลากร ข้อมูลไม่ชัดเจนข้อจำกัดของเวลาในการตัดสินใจ

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 52 คน ครูอาจารย์ จำนวน 213 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง ได้ใช้อำนาจของข้อมูลข่าวสารในการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจบารมี และอำนาจให้คุณและโทษตามลำดับ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจข้อมูล

ข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมายอำนาจบารมี อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจให้คุณและโทษตามลำดับ

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ การตัดสินใจ การใช้อำนาจ การกำกับติดตามแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

สมยศ นาวิการ (2521 : 397-398) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวมปัจจัยทางกายภาพ และจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ เราพบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่ล่าสุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในทางกลับกัน บุคคลที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงามเลยแต่มีแรงจูงใจสูงมาก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 128 - 135) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ ช่วยในการผ่อนแรง มีความสะดวกสบายเพียงไร การจัดบริเวณสถานที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงานตลอดจนลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางการคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg , 1959 : อ้างถึงในมณี ดั่งวงโลน , 2548 : 32) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่ตั้งทำเลห้องทำงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เช่น อุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 149 - 150) อธิบายเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นลำดับ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การสร้างสิ่งจูงใจในการประสาน

ข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจเป็นเงินและโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมของงานโดยใช้ระบบคุณธรรม

ชะลอ ธรรมศิริ (2530 : 520-523) ได้เสนอเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมากในหมู่นักบริหารของประเทศไทยไว้ 5 ประการ ในดังนี้

1. รู้จักควบคุมตนเอง การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับงานและบุคคล จะต้องอยู่บนหลักเหตุผล ไม่ควรใช้อารมณ์จะทำให้เสียหายได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีและชาญฉลาด จึงควรควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

2. รู้วิธีเสริมกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องการกำลังใจในการปฏิบัติงานต้องการรับรู้และยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมกำลังใจมีหลายวิธี เช่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความเห็นอกเห็นใจแสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่รับรู้ความยากลำบากและรับรู้ปัญหาในการทำงานตลอดจนมีความจริงใจไม่แสแสรั้งหลอกล่อเอาไว้งาน

3. รู้จักให้รางวัล การยกย่องชมเชย การตอบแทนน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น บางครั้งอาจเป็นสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ การพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปีให้ในขณะที่เดียวกันก็หลีกเลี่ยงการชู้เชียว จู้จี้ ชีปน ซึ่งเป็นการบั่นทอนความรู้สึกที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ชี้แจงความเคลื่อนไหวของงานให้ทราบ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/งาน หรือกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญเพราะทุกคนจะได้ทราบความเคลื่อนไหวและให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก้ปัญหาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ไม่ใช่เป็นเรื่องของเจ้านายหรือหัวหน้าเพียงคนเดียว

ศิริวรรณ เสรีวัฒน์และคณะ (2538 :144) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า คือ หลักแนวทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการศึกษา มุ่งความสำคัญไปที่บทบาทของแต่ละบุคคล ตามทฤษฎีคลาสสิก (Classic) ซึ่งเน้นการปรับปรุงผลลัพธ์ของพฤติกรรมบุคคล และอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่ม

เดสเลอร์ (Grady Dessler, 1983 : 50-51 อ้างถึงในมณี ดวงโสน, 2548 : 29) กล่าวถึงหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยอาศัย การสร้างนิสัย (Discipline) ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรมีหลักดังนี้

1. ยึดหลักความจริงใจ (Get the facts) การกระทำใดๆ จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริงหรือระเบียบกฎเกณฑ์ การตัดสินใจใดๆ ไม่ควรอาศัยการได้ยินได้ฟังหรือจากความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก เพราะจะทำให้เกิดความผิดพลาดเสียหายได้

2. อย่ากระทำใดๆ ในเวลาโกรธ (Do not act while angry) ผู้บังคับบัญชาก็เป็นปุถุชน มีความโลภ โกรธ หลง ไม่พอใจ พึงระงับความโกรธก่อนที่จะทำอะไรลงไป โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. อย่าบั่นทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (Do not rob you subordinate of her dignity) เพราะทุกคนต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่ควรตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น ควรจะเรียกไปคุยเป็นการส่วนตัว สิ่งทีกล่าวควรจะเป็นเรื่องของการกระทำมากกว่าตัวบุคคล ไม่ควรอย่างยิ่งที่จะเร่งด่วนสรุปอะไรลงไป จากการกระทำของบุคคลเพียงครั้งสองครั้ง

4. เป็นผู้พิสูจน์ความจริง (The burden of proof is on you) ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องชี้แจงระเบียบหรือกฎเกณฑ์ให้เขาเข้าใจว่าได้มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบขั้นแล้ว แต่ทั้งนี้ต้องมีพยานหลักฐานที่อ้างอิงเชื่อถือได้

5. ควรมีการตักเตือนล่วงหน้า (Provide Adequate Warning) การเกิดปัญหาอะไรก็ตาม ควรตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรเสียก่อน ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ เพราะเมื่อมีการอุทธรณ์ไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง จะได้อ้างว่ามีการตักเตือนมาก่อนที่ได้ตัดสินใจลงไปจะได้ไม่มีการถกเถียง หรือมีข้อโต้แย้งกันในภายหลัง

6. อย่าลงโทษรุนแรง (Do not Make the Punishment too serves) ถ้ามีการลงโทษใดๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องไม่ทำรุนแรงเกินไป ควรจะตั้งอยู่บนหลักของเหตุผล มิฉะนั้นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองว่าไม่ยุติธรรมหรือถูกกลั่นแกล้ง จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเองลำบากภายหลัง

7. ควรใช้วินัยอย่างเสมอ (Make Sure the Discipline Equitable) ไม่มีใครต้องการเลือกที่รักมักที่ชังหรือความไม่เสมอภาคใดๆ จะทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่ยินยอม ฉะนั้นควรใช้วินัยหรือการลงโทษแก่ทุกคนเหมือนกัน และไม่มี ความลำเอียง

8. พยายามมองปัญหาหลายแง่หลายมุม (Get the Other Side of the story) การสืบหาข้อเท็จจริงของผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องต้องทำก็จริง แต่ถ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอธิบายสาเหตุปัญหา ก็จะเป็นการดีต่อผู้บังคับบัญชา เพราะถ้ารู้เรื่องต่างๆ อย่างกระจ่างแจ้ง ก็จะทำให้เรื่องร้ายกลายเป็นดีหรือบรรเทาเบาบางได้ เพราะสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำลงไปอาจเป็นการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือไม่ได้ตั้งใจก็เป็นได้

9. อย่าถอยถ้างถ้าเป็นฝ่ายถูก (Do not Back Down When You are Right) ถ้าผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าการกระทำผิดกฎเกณฑ์ หรือได้มีการตักเตือนก่อนแล้ว ก็ควรตัดสินใจกระทำลงไปและไม่ควรใจอ่อน ไม่ควรถอยหรือใจอ่อนถ้าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง

10. อย่าปล่อยให้วินัยกลายเป็นเรื่องส่วนตัว (Do not Let Discipline Become Personnel) ผู้บังคับบัญชาจะต้องระมัดระวังอย่าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ยิ่งเป็นเรื่องส่วนตัวด้วยแล้ว จะเป็นการยากต่อการใช้วินัยในการบริหาร ดังนั้นการกระทำใดๆ ของผู้บังคับบัญชาจึงควรมีความบริสุทธิ์ ไม่ควรเอาเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัวเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นอันขาด

สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กร มีความรักใคร่ ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือ ร่วมใจกันในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุข

4. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ (Salary)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 295) กล่าวว่า เงินเดือน ค่าจ้าง ค่านายหน้า โบนัส และอื่นๆ คือ ค่าตอบแทนที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นค่าจ้างชีพเพื่อเลี้ยงชีพ จำนวนค่าตอบแทนมากหรือน้อยที่ได้รับนั้นเปรียบเทียบกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำและไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานเดียวกัน ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2541: 56) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับเงินค่าตอบแทนพอเหมาะกับค่าครองชีพ สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และมีความมั่นคงในงาน เขาก็จะทำงานได้ดี และมีความสุขกับงานนั้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 168) ให้ความหมายของเงินเดือนว่า หมายถึงจำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ เรียกว่า White – collar และ Professional โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (To satisfy employees) เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างยุติธรรมเสมอภาค จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนผลประโยชน์อย่างอื่น หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือน เช่น บำเหน็จบำนาญ เงินปันผลกำไร การประกันชีวิตและค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

สมเดช ดีทรัพย์ (2544 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน

5 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg , 1959 : อ้างถึงในมณี ด่วงโสน , 2548 : 28) ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนสร้างความก้าวหน้าอันเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

บาร์นาร์ด (Banard , 1972 : 142-149 อ้างถึงในกัลยา ทารักษ์ , 2546 : 26) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

สรุปเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายความว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานและรู้สึกว่ามีความทัดเทียมกับบุคคลอื่น

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Poltyc and administraion) หมายถึงการจัดการและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2541 : 56) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงความพยายามที่จะสั่งแนะนำและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง

ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 21) กล่าวว่า นโยบายเป็นสิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในอนาคต และนโยบายความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ เช่น ช่วยให้ผู้คนทุกฝ่ายทราบแนวทาง และภารกิจให้อำนาจการบริหารอย่างถูกต้องบุคคลากรทุกฝ่ายมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน นอกจากนั้นนโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการทางบริหาร

สรุปนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 39 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

- (1) พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488
- (2) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2495
- (3) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2509
- (4) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2519
- (5) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2512
- (6) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523

บรรดากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ คำสั่งอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“กระทรวง” หมายความว่า กระทรวงศึกษาธิการ

“วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐ และเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน การสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิชาการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งภาครัฐและเอกชน

“บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติการเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

“หน่วยงานทางการศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งออกให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามพระราชบัญญัตินี้

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 21 ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุรุสภา

(2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภา สรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงด้านการศึกษา การบริหาร และกฎหมาย

(4) กรรมการจากคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนที่มีการสอนระดับปริญญา ในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(5) กรรมการจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจำนวนคน ซึ่งเลือกตั้งมาจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่าสิบปี หรือดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือมีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการขึ้นไป ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี ให้เลขาธิการคุรุสภา เป็นกรรมการ และเลขานุการ

การกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา

มาตรา 22 การสรรหา การเลือก และการเลือกตั้งกรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 21 (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

มาตรา 23 กรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 21 (3) (4) และ (5) ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 แล้วแต่กรณี

มาตรา 24 กรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 21 (1) (3) (4) และ (5) ให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีก แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดกันไม่ได้

เมื่อครบกำหนดวาระตามวาระหนึ่ง ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ในกรณีตามวาระหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้นำความในมาตรา 16 วรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระตามวาระหนึ่ง กรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 21 (1) (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(1) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(4) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 15 แล้วแต่กรณี

(5) คณะกรรมการคุรุสภาไม่มีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

มาตรา 25 คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาการขอใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต

(2) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(3) ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภากำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

(4) ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาวิชาชีพไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่าง ๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

(5) แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการคุรุสภามอบหมาย

(7) พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่นตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการคุรุสภามอบหมาย ให้คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพเสนอรายงานการดำเนินงานประจำปีต่อคณะกรรมการคุรุสภา ตามระเบียบที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานการปฏิบัติ
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นตามข้อบังคับของคุรุสภา ทั้งนี้ต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความซื่อสัตย์สุจริต ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คุรุสภากำหนด

มาตรา 39 สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. บริหารกิจการสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน วัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิมัธยมศึกษา หรือส่วนราชการเพื่อเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษา ปลัดกระทรวงเลขาธิการสถานศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) จะให้มีรองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ รองจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการได้

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) โดยยังไม่สามารถปฏิบัติงานบางประการตามที่กำหนดให้กฎหมาย หรือที่ได้รับมอบหมายได้ อาจขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการนั้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานเฉพาะอย่างให้แทนเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และลักษณะของงานที่จะให้ปฏิบัติแทนได้ที่กำหนดในกฎกระทรวง

การบริหารงานบุคคล

การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีงานที่จะต้องทำถาวรต่อเนื่องกันไปก็มักจะตั้งหน่วยงานขึ้นรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และลักษณะของกิจการ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วน คือ งานและคน หมายความว่า องค์การทุกประเภท

จะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำ ภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบทั้งสองที่ดี คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน(วิจิตร ศรีธำณ , 2528 : 5)

การดำเนินกิจการด้านการศึกษามีงานหรือภารกิจที่จะต้องให้การศึกษา อบรมสั่งสอน และส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับวัยของเด็ก บุคลากรในองค์การจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ บุคลากรในองค์การจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญยิ่ง เพราะในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า "4M's" ซึ่งได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการจัดการ(management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมาเอง (วิจิตร ศรีธำณ , 2528 : 5) เมื่อบุคลากรมีความสำคัญมากเช่นนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะจัดหาและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้นานที่สุด

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า "การบริหารงานบุคคล" เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า "Personnel Administration" หรือ "Personnel Management" นอกจากนี้การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า "การบริหารงานบุคคล"ในภาษาอังกฤษยังอาจใช้คำอื่นๆ ได้อีก เช่น Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็มีใช้คำอื่นอยู่หลายคำ เช่นเดียวกัน เช่นการบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ วงการวิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคล" กันอย่างกว้างขวาง

ในส่วนของที่เกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคลได้มีผู้ให้ความหมายเอาไว้หลากหลายดังนี้

วิจิตร ศรีธำณ (2528 : 8) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ภิญโญ สาร (2523 : 355) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในเชิงการบริหารการศึกษาว่า การบริหารงานบุคคล คือการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี และเกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความสุขก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

เดล เอส บีช (Beach , 1965 : 54) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ฟิลิกซ์ เอ ไนโกร (Nigro ,1958 : 86) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างมีคุณภาพ และให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพสูงสุด

จากตัวอย่างแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นหลักการที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันในรายละเอียด บางประเด็นเท่านั้น ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยหลักการใหญ่ ๆ ที่เหมือนกันก็คือ เป็นกระบวนการในการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และพยายามส่งเสริมให้คนเหล่านั้นใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและอยู่ในหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

หลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่กับวิธีการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งฐานะและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโดยทั่วไปมีแนวทางปฏิบัติอยู่ 2 ระบบ คือ (อุทัย หิรัญโต , 2523 : 18-19)

1. ระบบอุปถัมภ์(patronage system) หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อเป็นรางวัลแก่ผู้ที่ภักดีต่อพรรคการเมือง โดยไม่จำกัดขอบเขตอำนาจ การบรรจุไว้ในระเบียบข้าราชการหรือกฎหมายใด ๆ

2. ระบบคุณธรรม (merit system) หมายถึงระบบที่มีการบรรจุบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการสอบแข่งขันในระหว่างบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมือง

การบริหารงานของรัฐแต่เดิมส่วนใหญ่เป็นไปในรูปของการอุปถัมภ์ต่อมาเมื่อภารกิจของรัฐขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับความเจริญด้านต่าง ๆ การคัดเลือกคนเข้ารับราชการด้วยวิธีอุปถัมภ์จึงก่อให้เกิดปัญหาทั้งในด้านประสิทธิภาพของงานและความเป็นธรรม ระบบอุปถัมภ์จึงเสื่อมความนิยมลงและมีระบบคุณธรรมเข้าแทนที่ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลอยู่บ้าง แม้จะไม่กว้างขวางเช่นแต่ก่อนก็ตาม

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณธรรมแล้วยังมุ่งเน้นที่การพัฒนาตัวบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบเป็นหลักการบริหารงานบุคคล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีหลักการที่สำคัญ 12 ประการ ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2531 : 18 - 19) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิวและศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามควรแก่อัตภาพ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าบุคลากรจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ

หน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของตน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกัน การกระทำผิดและประพฤตินิสัยของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม และทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบัน นอกจากยึดหลักการทั้ง 12 ประการดังกล่าว เป็นสำคัญแล้ว ผู้บริหารควรจะต้องยึดหลักเมตตาธรรม โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคลากรทุกคน ใฝ่ดี อยากทำความดี เมื่อบุคลากรทำผิดควรให้โอกาสได้แก้ตัวในครั้งต่อ ๆ ไปสำหรับหลักการ ศึกษาวิจัยนั้น บุคลากรอาจไม่จำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเอง แต่เอาผลการวิจัยที่บุคคลอื่นทำได้

มาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

กระบวนการและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลนั้นเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์งาน การวางแผนและการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครเข้าทำงาน การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน การจัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อพิจารณาภารกิจและกระบวนการบริหารงานบุคคลในเชิงความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารแล้ว จะเห็นขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนนี้ก็จะมีกิจกรรมย่อยดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีกิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม คือ

1.1 การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการขั้นต้นที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้สามารถกำหนดความต้องการอัตรากำลัง ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.2 การวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการ รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นเพื่อหาคนมาบรรจุ

2. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคคลต้องทำหน้าที่หาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานซึ่งมีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม คือ

2.1 การสรรหาบุคลากร เป็นขั้นตอนการหาคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและพร้อมที่จะทำงาน ให้เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.2 การคัดเลือกบุคลากร เป็นขั้นตอนของการกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะของบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.3 การจัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการมอบหมายงานให้บุคคล ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการทำงาน นอกจากนี้ควรจะต้องมีการปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลและแนวปฏิบัติที่บุคลากรใหม่ควรรู้

3. การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร เป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลา ที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม คือ

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกลไกในการติดตาม กำกับ และดูแลเพื่อให้แน่ใจในประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3.2 การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่งานการบริหารงานบุคคลจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถให้กับบุคลากร ซึ่งอาจทำได้ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการจัดบริการและการสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยตรง

การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร

การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรเป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารงานบุคคลที่ต้องทำแผนกำหนดความต้องการของบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้นรวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างด้วย (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2528 : 48) การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะขอบเขตของงานต่าง ๆ ทั้งนี้โดยมีการสำรวจและศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีอยู่อย่างครบถ้วน คือ ทั้งในแง่ของความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความรับผิดชอบ ในอันที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จะช่วยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละงานได้ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์ , 2539 : 51) การวิเคราะห์งานเป็นการกำหนดรายละเอียดของงาน ซึ่งจะเป็นคำบรรยายรายละเอียดของลักษณะงาน เช่น เนื้อหาของงานโดยย่อ หน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพการทำงานหรือลักษณะอื่นของงาน หรือข้อความที่ระบุวิธีการทำงานว่าให้ทำอะไร เมื่อไร และทำไม คำบรรยายรายละเอียดของลักษณะงานนี้เป็นผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์งานที่มุ่งลึกลงไปในจุดย่อยที่เป็นตำแหน่งต่าง ๆ จึงทำให้สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้ โดยจัดทำเป็นข้อความที่บรรยายถึงคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น วุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ข้อความที่บรรยายคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการนี้จึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน บุคลากรที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาได้แก่

1.1 ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก บุคลากร และผู้ปกครองได้ดี เพราะผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการตามแผนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและปรัชญาที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องกำกับดูแลให้การจัดประสบการณ์และการจัดสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างดีและเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม สนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพราะเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องดูแลและรับผิดชอบ

1.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงผู้บริหาร โดยช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหารและช่วยผู้บริหารในการดูแลและบริหารสถานศึกษา ในกรณีที่ผู้บริหารมีภารกิจอื่นก็สามารถที่จะรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารได้ บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งนี้จึงควรมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกับผู้บริหาร

1.3 ครูผู้สอน มีหน้าที่ในการดูแลผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมตลอดจนบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ มีความรู้ความสามารถด้านการสอน สามารถวางแผนการสอนและดำเนินการสอนได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายและปรัชญาของสถานศึกษา จัดกิจกรรมประสบการณ์ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สามารถที่จะติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม ครูผู้สอนที่ดีจึงเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก บุคลากร และผู้ปกครองได้ด้วย

1.4 ครูผู้ช่วย เป็นบุคคลที่อยู่ระหว่างการเตรียมตัวเป็นครูประจำการ มีหน้าที่เช่นเดียวกับครูผู้สอนทุกประการ

1.5 พี่เลี้ยงเด็กหรือผู้ช่วยครู เป็นบุคคลที่ช่วยเหลืองานครูประจำชั้นเกี่ยวกับการดูแลงานในชั้นเรียนของเด็กปฐมวัยรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย คือ ช่วยดูแลทำความสะอาดห้องเรียนและเก็บของเข้าที่ให้เรียบร้อยและช่วยครูดูแลเด็กขณะทำกิจกรรมหรือปฏิบัติกิจวัตรประจำวันโดยปฏิบัติต่อเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พี่เลี้ยงเด็กควรมีทัศนคติที่ดีต่องานการอบรมเลี้ยงดูเด็ก มีลักษณะเป็นมิตร และเต็มใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พี่เลี้ยงเด็กหรือผู้ช่วยครูอาจได้มาจากการจ้างหรืออาจจะเป็นอาสาสมัครที่เป็นผู้ปกครองหรือสมาชิกในชุมชนก็ได้

1.6 ครูพยาบาล บุคคลที่จะเป็นครูพยาบาลจะต้องเป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีความรู้ในเรื่องการให้ยาสามัญประจำบ้าน ครูพยาบาลควรเป็นคนที่รอบคอบ มีลักษณะที่เป็นมิตร สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก เต็มใจและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเด็กและบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อเกิดเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง และช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุได้

1.7 แม่ครัวหรือคนประกอบอาหาร บุคคลในตำแหน่งนี้จะต้องมีประสบการณ์ด้านการประกอบอาหาร มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโภชนาการ รักษาความสะอาด สามารถทำตามกฎระเบียบด้านอนามัย มีลักษณะเป็นมิตรกับเด็ก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความซื่อสัตย์ และถ้าสามารถจัดรายการอาหารที่ให้สารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกายเด็กได้ก็จะยิ่งดี เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบของแม่ครัวคือ กำหนดรายการอาหารร่วมกับนักโภชนาการหรือครูผู้ดูแลด้านโภชนาการจัดซื้ออาหารสดและอาหารแห้งประกอบอาหารและบริการอาหารให้กับเด็กและบุคลากรทุกคน ดูแลทำความสะอาด สักรวจและจัดเก็บสิ่งของเครื่องใช้ในครัว และสำรวจอาหารแห้งที่เหลือเพื่อนำไปใช้ในวันต่อ ๆ ไป

1.8 นักการภารโรง บุคคลที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนักการภารโรงต้องมีประสบการณ์ในการดูแลรักษาอาคารสถานที่รวมทั้งการดูแลรักษาสนามหญ้าให้อยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย และสวยงาม มีความรู้พื้นฐานในการซ่อมแซมอาคารสถานที่และเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นคนรักเด็ก ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน นักการภารโรงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอาคาร อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและเด็กในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งดูแลความปลอดภัยสำหรับเด็กและบุคลากรทุกคน

1.9 พนักงานขับรถ บุคคลในตำแหน่งนี้ จะต้องมีใบอนุญาตขับรถและได้รับการฝึกอบรมจากกรมการขนส่งทางบกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พนักงานขับรถควรมีลักษณะที่รอบคอบ ระมัดระวัง มีกิริยามารยาทดี และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กและบุคลากร เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถ ก็คือการขับรถรับ - ส่งเด็กหรือบุคลากรอื่น ๆ โดยขับรถอย่างระมัดระวัง ดูแลทำความสะอาดรถรวมทั้งซ่อมแซมบำรุงรักษาและตรวจสภาพรถให้พร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลาที่ต้องการ ตลอดจนมีหน้าที่ในการช่วยครูดูแลความปลอดภัยแก่เด็กทั้งขณะขึ้น - ลงรถและขณะที่เด็กอยู่ในรถ

ภารกิจดังกล่าวข้างต้น เป็นการแบ่งงานตามหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย บุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่กล่าวมาอาจมีความจำเป็นต่อสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่างกันไป กล่าวคือสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือมีความพร้อมในด้านงบประมาณ ก็สามารถที่จะจัดให้มีบุคลากรครบทุกตำแหน่งงานดังกล่าวไปแล้ว แต่ถ้าเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขาดแคลนงบประมาณ

ก็อาจจะไม่ต้องจัดให้มีบุคลากรในบางตำแหน่ง เช่น ผู้ช่วยครู หรือพนักงานขับรถ เป็นต้น อย่างไรก็ตามภารกิจที่กล่าวมาเป็นการกำหนดลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งโดยสรุป เมื่อผู้บริหารรับบุคคลเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งก็ควรที่จะกำหนดรายละเอียดของงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งปลูกฝังสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2. การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การเตรียมการเพื่อปฏิบัติในอนาคตเกี่ยวกับความต้องการในด้านตัวบุคคลที่จะเลือกสรรมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้ง การคาดคะเนปริมาณบุคคลที่จะมีเพิ่มมากขึ้น และการจัดสรรกำลังคนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต , 2523 : 80) การวางแผนกำลังคนเป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มุ่งจะให้มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนกำลังคน ประกอบด้วยการทำพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรประเภทต่าง ๆ สำหรับอนาคต โดยการเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบการพิจารณาถึงจำนวนและประเภทของบุคลากรที่จำเป็นต้องสรรหา และคัดเลือกเข้ามาใหม่หรือที่จะออกไป (ธงชัย สันติวงษ์ , 2539 : 66)

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิด และการคาดคะเนสถานการณ์ในอนาคต โดยพิจารณาจากข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการต้องการกำลังคน กระบวนการในการวางแผนกำลังคนควรมี 3 ขั้นตอน คือ (Fisher , 1972 : 6 – 9)

1. การจัดทำรายละเอียดกำลังคนที่มีในปัจจุบัน (manpower inventory)
2. การคาดคะเนกำลังคนในอนาคต (manpower forecast)
3. การจัดทำแผนกำลังคน (manpower plan)

การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร

การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติหลังจากที่มีการกำหนดความต้องการด้านบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้ โดยการเสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการจากกระบวนการสรรหาเลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่นการจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่นสามารถปรับตัวได้เร็ว และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2528 : 48) การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีมุ่งมุ่งใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษาต้องการ สมัครเข้าทำงานโดยการมุ่งใจเพื่อก่อให้เกิดความสนใจในตำแหน่งงานที่ว่างหรือมีอยู่ มีการประกาศให้ทราบถึงลักษณะงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการที่จะได้รับ เพื่อให้บุคคลใช้ประกอบการตัดสินใจ

2. การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ และบุคลิกภาพของบุคคลโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดเอาไว้

3. การจัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

การจัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่ต่อจากการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษาควรจัดตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยผู้บริหารอาจประยุกต์หลักการของระบบคุณธรรมมาใช้ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คือได้แก่การใช้หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง (วิจิตร ศรีสอาน , 2539 : 17) โดยมีแนวทางในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ 3 แนวทาง คือ การจัดโดยความต้องการและสมัครใจของบุคลากร จัดโดยการพิจารณาของผู้บริหาร และจัดโดยผสมผสานระหว่างความต้องการและความสมัครใจของบุคลากรประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร

การจะให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังนอกจากจะใช้ระบบคุณธรรมในการจัดเข้าปฏิบัติงานตามแนวทางที่เหมาะสมแล้ว ควรจะมีการจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยการทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมที่แนะนำให้บุคลากรใหม่รู้จักหน่วยงาน ในเรื่องเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์และนโยบาย จำนวนบุคลากรและเด็กนักเรียน ซึ่งแจ้งสายการบังคับบัญชาแนะนำบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ พร้อมทั้งแนะนำในเรื่องรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสวัสดิภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่จะได้รับ

การพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้

ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อให้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวิทยานอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะสามารถจัดหามูลค่าที่ดีที่สุดได้ หน่วยงานจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการ และบริการด้านสงเคราะห์ต่างๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น (วิจิตร ศรีธำณ , 2539 : 48) การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร มีกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ของผลการปฏิบัติงานและในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดีขึ้นและในระดับสูงขึ้นไป (ธนชัย ยมจินดา , 2528 : 214) การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาควรมีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายว่าจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด โดยผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์รายละเอียดของงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายของงานแต่ละงาน

1.2 กำหนดวิธีการและมาตรฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 กำหนดตัวบุคคลที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 นำผลที่ประเมินได้มาอภิปราย เพื่อให้ผู้ถูกประเมินทราบว่าการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงด้านใดบ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีการประเมินหลายวิธี ผู้บริหารควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน และจำนวนบุคลากร โดยพิจารณาจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ประเมินด้วย วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีดังนี้

1. การบันทึกปริมาณงาน เป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกโดยการให้บุคลากรบันทึกปริมาณงานที่ได้ทำไว้ในแต่ละวัน สัปดาห์ หรือเดือน แล้วให้หัวหน้าเก็บรวบรวมไว้เพื่อประเมินผลงาน โดยอาจนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดเอาไว้

2. การจัดอันดับ เป็นการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มเดียวกันทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะจัดอันดับผลงานของบุคลากรว่าใครทำงานมาก – น้อย คุณภาพของงานดี – ไม่ดี หรือมีเจตคติต่องานดี – ไม่ดี วิธีการเปรียบเทียบนี้อาจทำได้หลายวิธี เช่น จัดเรียงลำดับ แบ่งเป็นกลุ่ม และเปรียบเทียบเป็นคู่ เป็นต้น

3. การใช้แบบให้คะแนน เป็นวิธีการประเมินที่นิยมใช้กันมาก สามารถกระทำได้โดยการกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคลากรตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติจากด้านซ้ายมือสุดไปหาด้านขวามือ ในแต่ละช่วงจะระบุคุณสมบัติต่าง ๆ เอาไว้ เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรว่าอยู่ในช่วงใด จากนั้นจึงรวมคะแนนของแต่ละช่องที่บุคลากรได้รับ

4. การใช้แบบตรวจสอบรายการ เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกแบบหนึ่ง ที่แตกต่างจากแบบให้คะแนนซึ่งมีมาตรฐานในการวัด การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบตรวจสอบรายการนี้ต้องกำหนดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้ประเมินได้ตรวจสอบตามรายการคุณลักษณะและให้คะแนน โดยทำเครื่องหมายลงในช่องว่าง เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย หรือ ใช่ – ไม่ใช่ หรือบางแบบมีให้ประเมินหลายตัวเลือก เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ปานกลาง เห็นด้วยน้อย ในการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรในบางครั้งอาจใช้ตรวจสอบความสม่ำเสมอ (consistency) ของผู้ประเมิน โดยการกำหนดรายการคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันไว้คนละตอน หรือถามในลักษณะแตกต่างกัน

5. การประเมินตามผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีนี้ยึดเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทั้งยังเป็นการจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานด้วย

6. การประเมินด้วยตนเอง วิธีการนี้มุ่งให้บุคลากรแต่ละคนวิเคราะห์และพิจารณาผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา หลังจากนั้นจึงนำผลการปฏิบัติงานเสนอให้ผู้บริหารหรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 6 วิธีดังกล่าว ผู้บริหารอาจเลือกใช้วิธีการใดก็ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นอย่างไรก็ดี การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะให้ความสมบูรณ์และเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องนำข้อมูลอื่น ๆ มาประกอบพิจารณาด้วย เช่น ประวัติการทำงาน สถิติผลงาน ประวัติการได้รับพิจารณาความดีความชอบ สถิติการทำงานและการลา และข้อมูลอย่างอื่นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (สมาน รังสิโยภุชฎี , 2541 : 83)

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ทั้งก่อนที่บุคลากรจะเริ่มปฏิบัติงานเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไป และการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยการให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมากเพราะจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรอาจจัดได้ 4 รูปแบบดังนี้

2.1 การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจหรือแนวคิดเฉพาะเรื่อง เช่นการจัดมุมความสนใจ เทคนิคการใช้คำถาม การประเมินพัฒนาการ และความพร้อมของเด็ก ฯลฯ การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการให้ความรู้และแนวคิดควบคู่ไปกับการให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน ฯลฯ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติได้จริง เพราะได้ฝึกปฏิบัติขณะที่เข้าประชุม

2.3 การศึกษาดูงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ การศึกษาดูงานนี้ส่วนมากจะให้คณะครูไปกันเป็นกลุ่ม กล่าวคืออาจให้ครูทุกคนไปหรือส่งตัวแทนไป โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานล่วงหน้า

2.4 การศึกษาต่อ เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และแนวความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งได้เพิ่มวุฒิการศึกษาด้วย การศึกษาต่อในปัจจุบันสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อในระบบการศึกษาทางไกล การศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป การเข้าโครงการอบรมบุคลากรประจำการที่สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดขึ้น ฯลฯ

นอกจากรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 รูปแบบดังกล่าว การนิเทศการจัดกิจกรรมการสอนของครู ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการจัดกิจกรรมของเพื่อนครู การเขียนบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละวันของครู การประชุมหรือสัมมนาครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่คณะครูได้พบในชั้นของตน การส่งเสริมครูเขียนบทความหรือแต่งตำรา เป็นต้น

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ

การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของบุคคลในหมู่คณะที่แสดงออกมา เพื่อให้ทราบสภาวะในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะขวัญเปรียบเสมือนแกนกลางของปัจจัยแห่งบุคคลในอันที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ ในการทำงานให้แก่หน่วยงานได้เต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล(เสริมวิทย์ ศุภเมธี , 2531 : 168) สถานศึกษาที่บุคลากรมีขวัญดี จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรจะให้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญของบุคลากร โดยตระหนักว่าขวัญของแต่ละบุคคลและขวัญของหมู่คณะในหน่วยงานเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดในสถานศึกษาสามารถทำได้ดังนี้

3.1 การสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรบริหารงานเพื่อให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจ โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความเมตตา และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี ใช้วิธีการปกครองด้วยระบบคุณธรรม และยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหพยายาม

3.2 มีการกำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ในการประเมินผลงานสำหรับการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ค่าจ้าง เงินเดือน บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือนตามที่รัฐกำหนดไว้ แต่มีบุคลากรที่สถานศึกษาจ้างเองอาจมีข้อจำกัดบางประการทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนของบุคลากรตามวุฒิหรือความสามารถที่บุคลากรควรจะได้รับ ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตน เพราะเขาจะรู้สึกพอใจในงานที่ตนทำ และปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

3.5 จัดสวัสดิการที่ดีและเลื้อต่อบุคลากรทุกประเภทในสถานศึกษา การจัดสวัสดิการช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่รับอยู่ประจำ โดยมุ่งเน้นที่ความต้องการและความจำเป็นในเรื่องปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยจัดบริการโดยตรง เช่น บริการที่พักอาศัย บริการอาหารกลางวัน บริการรถรับ – ส่ง เป็นต้น

3.6 จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยการจัดอาคารสถานที่ให้น่าอยู่ และมีความปลอดภัย จัดบริการด้านอนามัยที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.7 สนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน หรือเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.8 มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้บุคลากรได้ทราบความเคลื่อนไหว นโยบาย หรือโครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำได้โดยการออกเป็นข่าวสาร การจัดให้มีการประชุมและการพบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกอบอุ่นและมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

สรุปได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะจะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และพยายามส่งเสริมให้คนเหล่านั้นใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและอยู่ในหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรจะยึดหลักระบบคุณธรรม โดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนและการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครเข้าทำงาน การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และจัดจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากรโดยมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาวางไว้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนานที่สุดเท่าที่สถานศึกษาต้องการ

บทบาทหน้าที่ของครู

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม , 2545 : 8 - 9)

บทบาทของครู หมายถึงภาระหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบ บทบาทของครูทั้งในอดีตและปัจจุบัน พอสรุปได้ดังนี้คือ

บทบาทของครูในการเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการซึ่งเปรียบเสมือนเฟืองจักรใหญ่ที่จะกำกับและควบคุมให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นเฟืองจักรเล็กทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำสถาบันที่ควรต้องเป็น กลไกใหม่ในการจัดการศึกษา จัดบุคคลจัดสถานที่ จัดบริการต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนิน ไปสู่เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ฉะนั้น หลักต่างๆ ที่ควรจำไว้ปฏิบัติมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าที่ดี มีประสิทธิภาพให้ผู้ร่วมงานให้ได้ประโยชน์มาก ต้องเป็นผู้วางมาตรการในการทำงาน การผลิตได้สูง แต่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันบ้าง ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานร่วมกับสัมพันธภาพ ผู้ร่วมงานดีเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ ทุกคนร่วมงานกัน ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบสูงและมีวิธีช่วย ในการทำงาน

2. มีความสามารถในการสร้างแนวความคิดและความสมเหตุสมผล คือ สามารถรวม ปัจจัย ข้อเท็จจริงที่จำเป็นต่างๆ เข้าเป็นแรงความคิดอันหนึ่งอันเดียวกันได้

3. กล้าตัดสินใจ มองทะลุได้ และไม่วันต่ออุปสรรค

4. การตัดสินใจที่ใช้ญาณหยั่งรู้ คือสามารถตัดสินใจฉับพลันได้ทันที แต่สุขุมรอบคอบ ละเอียดลึกซึ้ง

5. เป็นคนใจกว้าง สนใจและยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ รวมทั้งความคิดเห็น ที่ไม่เหมือนกับของผู้อื่น

6. มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้เห็นพ้องต้องกัน วิธีที่ดีที่สุดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามา มี ส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในรูปแบบแผนที่เหมาะสม(ทองคำ ผดุงสุข , 2532 : 104 – 105)

บทบาทของครูในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชน โดยการให้การศึกษามี คุณภาพแก่นักเรียน ให้ความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพตามหลักสูตร ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ไม่ว่าจะจัดการสอนโดยวิธีใด ครูต้องมีการวางแผนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ไม่ละทิ้งเด็ก และมีการจัดกิจกรรมเสริม เพื่อให้เด็กเข้าใจในบทเรียนยิ่งขึ้นนอกจากการสอนวิชาความรู้แล้ว ครูยังมีบทบาทในการสอนให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขตามควรแก่สภาพ

บทบาทของครูในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมโดยการ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีศีลธรรม สุขภาพ มีความเมตตากรุณา เชื้ออาทรต่อ ความเป็นอยู่ของศิษย์ คอยช่วยเหลือเมื่อศิษย์มีปัญหา มีความอดทนและเสียสละ

บทบาทของครูในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง
ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก มีการพัฒนาทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจ ครูเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติ โดยการให้ความรู้แก่นักเรียน และเน้นทักษะในการทำงานต่างๆ เพื่อนักเรียนจะได้มีความรู้ที่ได้มาตรฐาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า ในโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ทำสวนครัว ปลูกผัก และไม้ดอก เป็นต้น ส่งเสริมให้เด็กรู้จักออมทรัพย์ให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน เพื่อให้นักเรียน และคนในชุมชนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ รู้จักหลักโภชนาการที่ถูกต้อง รู้จักการรักษา ความสะอาดและรู้จักการวางแผนครอบครัว แนะนำอาชีพใหม่ๆ ให้แก่ชุมชน พร้อมทั้งจัดฝึกอบรม อาชีพดังกล่าว และส่งเสริมให้มีการผลิตและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพของ ชุมชน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีผลผลิตเพิ่มขึ้น เช่น แนะนำการใช้ปุ๋ย การผสมเทียมสัตว์ และการนำเครื่องมือเครื่องใช้มาช่วยด้านเกษตร เป็นต้น.

ด้านสังคม

ครูมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม โดยการให้ความรู้แก่คนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความรู้วิชา สามัญหรือวิชาชีพก็ตาม เพราะจะทำให้คนในชุมชนมีพื้นฐานการศึกษาอันจะนำไปสู่ความรู้และ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ รอบๆ ตัวได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นครูยังมีส่วนช่วยในการริเริ่ม ส่งเสริมและ แนะนำในเรื่องการประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านการเมืองการปกครอง

ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมือง การปกครองของประเทศ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครอง ให้มีความมั่นคง โดยการให้ความรู้ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็ก และคนในชุมชน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้ง สถานักเรียน การเลือกหัวหน้าชั้น เป็นต้น นอกจากนั้นครูยังช่วยแนะนำประชาชนในเรื่องการเลือกตั้ง ผู้แทนในระดับต่างๆ อย่างถูกต้อง

บทบาทของครูในการช่วยส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม โดยการช่วยทะนุบำรุงรักษา พระศาสนาให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ มีความเลื่อมใสและศรัทธา ในศาสนาที่นับถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำนอกจากนั้นครูจะต้องช่วย ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถ้ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็ก ช่วยกันจัด กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและส่งเสริมให้มีการจัดห้องวัฒนธรรมในโรงเรียน

บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่น ตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับ นักเรียนและผู้ปกครองโดยตรงครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและ เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆในทิศทางที่พึงประสงค์แก่ท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยเฉพาะครู ประถมศึกษาซึ่งมีจำนวนมากที่สุดและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดครูเป็นผู้มีความรู้สูงเมื่อเทียบกับ ชาวบ้านทั่วไปในสังคมชนบท สุเทพ เชาวลิขิต (2524 : 7) ได้ระบุถึงบทบาทของครูในเขตชนบทว่า ครูเป็นผู้นำชนบทที่สำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้ แจ่มข่าวสารต่างๆ แก่ชาวบ้านได้ ชาวบ้านเดือดร้อนมัก มาหาครูขอคำปรึกษา ครูจึงเป็นที่เคารพรักของชาวบ้าน นอกจากนี้ (เมธี ปิรันธนานนท์ , 2524 : 31 - 34) ได้ระบุถึงบทบาทของครูกับการพัฒนาชนบทยกจนได้ว่า ครูที่ทำงานชนบทยกจนมักจะ ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความเสียสละ อุดหนุนพากเพียรและมีกุศลจิตดังนั้นครูจะต้องเป็นตัวอย่าง ในด้านการมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและช่วยพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนที่ยากจน นอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียน ครูจึงควรจะมีบทบาทพัฒนาชุมชนในด้านการ ศึกษา เศรษฐกิจ และอาชีพ สังคมและวัฒนธรรม สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง

การพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษาดูว่าเป็นบทบาทโดยตรงของครู เพราะการให้การศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงสำหรับคนที่มิวิชาชีพอครูจะกระทำได้ โดยการพยายามใช้ความรู้ความสามารถ และใช้ประโยชน์จากวัสดุและอุปกรณ์ที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชนแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ครูอาจทำได้ดังนี้คือ

1. จัดหลักสูตรการเรียนการสอน พยายามเน้นหนักในด้านแก้ปัญหาและสนอง ความต้องการของท้องถิ่น
2. การจัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงๆ (ชนิดา รัศมีพลเมือง , 2526 : 168)
3. ปรับปรุงโรงเรียนเป็นศูนย์ประสานงานบริการด้านวิชาการ และข่าวสาร เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , 2527 : 26) ครูซึ่งมีจำนวนมากและกระจายอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา สมรรถภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างแท้จริง

สรุปการศึกษาเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่า และคุณภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาประเทศต่อไปการผลิตผู้ที่มีการศึกษาเป็นการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการ ของตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตกำลังคนที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงของ

เศรษฐกิจและสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดังนั้นแนวโน้มการผลิตผู้มีการศึกษาในอนาคตจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ

บทบาทของครูผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547 : 102) ครูเป็นวิชาชีพที่ให้บริการในการศึกษาแก่สังคม เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพโดยสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีสุขภาพกายและจิตดี ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับว่าเป็นการให้บริการในสิ่งที่สำคัญแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะการให้บริการดังกล่าว จะช่วยพัฒนาทรัพยากรของชาติให้มีคุณภาพเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

คนในสังคมไทยนั้น เห็นครูประพุดิตดี มีความรักความเมตตาและเสียสละเพื่อลูกศิษย์ เหมือนเป็นพ่อแม่คนที่สองก็ยกย่องสรรเสริญครูเป็นบุคคลที่น่านับถือยกย่องบูชาหรือบูชาบุคคลครูสภาจึงได้กำหนดจรรยาบรรณครูไว้เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้สมกับคำว่า บูชาบุคคล ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ซึ่งมีทั้งหมด 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อศิษย์ พื้นฐานของศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจ เชื่อถือ และชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือก กำหนด กิจกรรมกิจกรรมการเรียน ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่างๆด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคน และทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกต รับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปรปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบตามปกติ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในวิชาชีพครูด้วยตระหนักว่าวิชาชีพนี้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ และจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้อง เกียรติภูมิของวิชาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรม และสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามนโยบายอย่าง เหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

9. ครูพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวม ข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกรสร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตของตนและสังคม บทบาทของ ครู นอกจากจะต้องยึดจรรยาบรรณเป็นกรอบในการควบคุม การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้สังคม ยกย่อง สรรเสริญแล้ว ครูยังต้องมีความรู้ในหลักวิชาชีพครู ทั้งหลักการเรียนการสอน หลักจิตวิทยา การเรียนรู้ หลักการใช้สื่อการเรียนรู้ หลักการวัดประเมินผล และต้องมีการนำหลักวิชาชีพครูมาฝึก ปฏิบัติให้เกิดทักษะความสามารถเพียงพอ ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์

บริบทโรงเรียนวัดนวมแดง

สภาพทั่วไป

โรงเรียนวัดนวมแดงตั้งอยู่เลขที่ 21 หมู่ 3 ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 1,140 คน จำนวนข้าราชการครู 40 คน ครูอัตราจ้างและครูพี่เลี้ยงจำนวน 9 คน นักการภารโรงจำนวน 2 คน มีพื้นที่ 6 ไร่ ประกอบด้วยอาคารเรียน 5 หลัง อาคารชั่วคราว 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 2 หลัง ห้องปฏิบัติการทางภาษา 1 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ 2 ห้อง ห้องศิลปะ 1 ห้อง ห้องดนตรีสากล 1 ห้อง ห้องนาฏศิลป์ 1 ห้อง ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ 1 ห้อง มีไฟฟ้าให้แสงสว่างในห้องเรียนอย่างเพียงพอ มีน้ำประปาใช้สะดวกสบาย มีรั้วโรงเรียนโดยรอบ

วิสัยทัศน์

นักเรียนมีการศึกษาที่ดี ใฝ่หาความรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีกิจกรรมทางสังคม รักและภูมิใจในความเป็นไทย รักษาประเพณีในท้องถิ่น ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีทักษะชีวิตในการคิดแก้ปัญหา มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ร่วมพัฒนานักเรียนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรัชญา

“วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม จริยธรรม”

พันธกิจ

1. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตในการสื่อสารและพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

เป้าหมาย

1. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ให้มีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทุกคน ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
3. พัฒนาปรับปรุง รูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นระบบครบวงจรคุณภาพ (PDCA)

ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพภายใน 3 ปี

ขอบข่ายการบริหารงาน

โรงเรียนวัดหนามแดง มีการบริหารจัดการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ) 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ จัดให้มีหัวหน้าสายชั้น หัวหน้าสาระ งานพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย งานวัดประเมินผล งานพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ ประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

- 1.1 การบริหารหลักสูตร
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผล และเทียบโอน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ประชาชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานบุคคล มีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร พัฒนาศักยภาพขวัญกำลังใจ การรักษาวินัย การออกจากราชการประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 2.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
- 2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.5 การออกตรวจราชการ

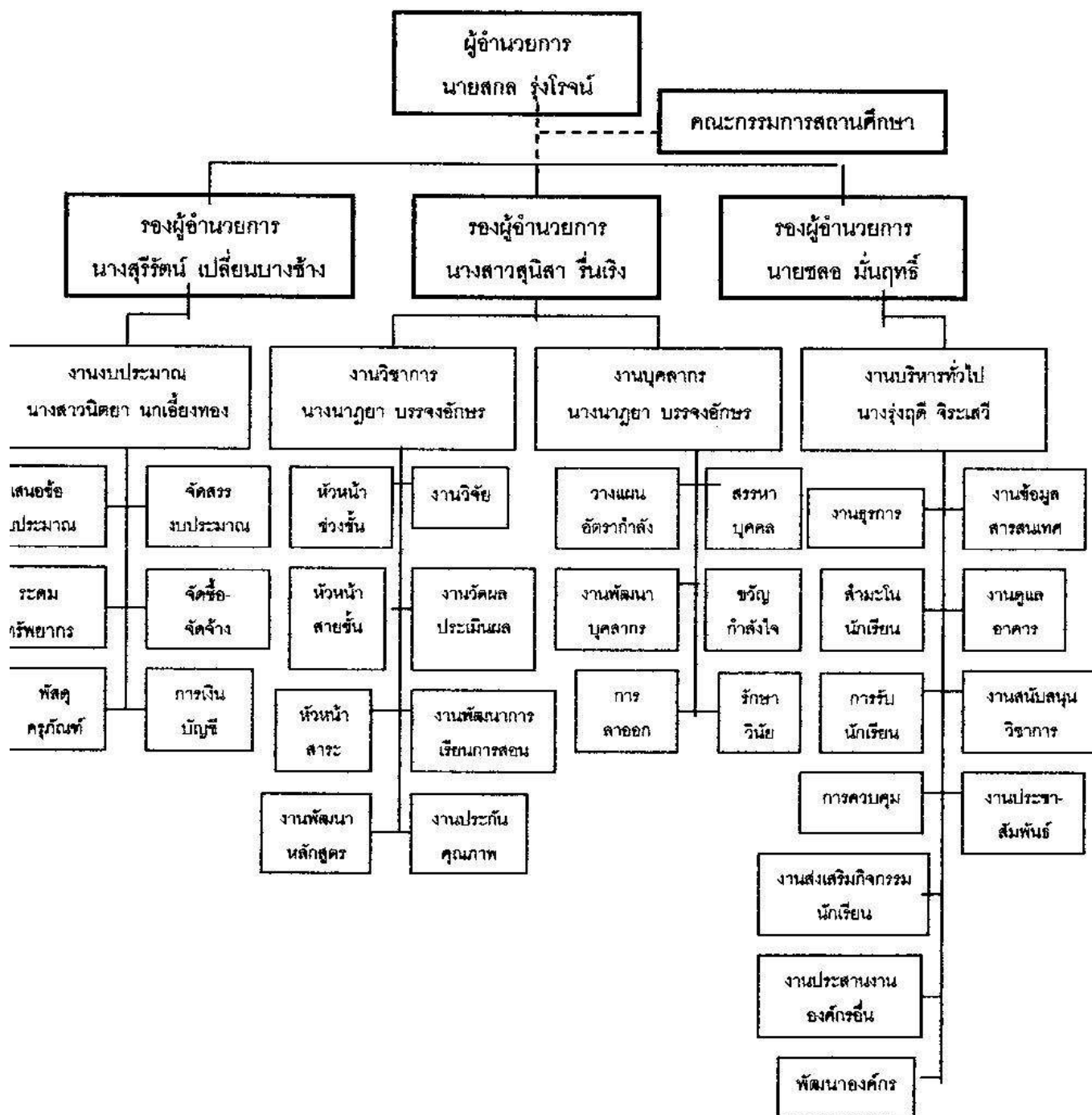
3. การบริหารงานงบประมาณ จัดทำแผนของงบประมาณ จัดสรรงบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การเงินการบัญชี การระดมทรัพยากรประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

- 3.1 การจัดทำงบประมาณ
- 3.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 3.3 การตรวจติดตามประเมินผลและรายงานผล
- 3.4 การใช้จ่ายเงิน
- 3.5 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 3.6 การบริหารการเงิน
- 3.7 การบริหารบัญชี
- 3.8 การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

4. การบริหารทั่วไป มีงานธุรการ ดำเนินนักเรียน การรับนักเรียน การควบคุมภายใน งานข้อมูลสารสนเทศ งานดูแลอาคารสถานที่ งานสนับสนุนวิชาการ งานประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 งานข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5 การจัดระบบบริหาร และการพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร บริหารทั่วไป
- 4.8 การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมประสานงาน การศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.12 การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน
- 4.13 การประชาสัมพันธ์ การศึกษา
- 4.14 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่ และหน่วยงานอื่น
- 4.15 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.16 งานบริการสาธารณะ
- 4.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดหนามแดง



แผนภูมิที่ 2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดหนามแดง

ที่มา : โรงเรียนวัดหนามแดง, 2550 : 10

การบริหารงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการคือการบริหารสถานศึกษาโดยให้การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อัมภา บุญช่วย (2537 : 2) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ต้องใช้ความพยายามและความสามารถเป็นอย่างมากในการนำคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุจิรี ภูสาระและจันทรานี สงวนนาม (2545 : 56) การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารวิชาการ หมายถึงการดำเนินการในกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และถือเป็นงานหลักหรือเป็นงานหัวใจของสถานศึกษา และเป็นงานที่สำคัญที่สุดในงานทั้งหมด

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะครอบคลุมการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษา การพัฒนาจนกระทั่งพ้นไปจากงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาอัตรารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2539 : 1) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 140) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้นๆปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกและบรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารบัญชี และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส งานงบประมาณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับหรือรายจ่าย (ราชบัณฑิตยสถาน.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 : 202)

ไกรยุทธ วีรตยา คีแนนท์ (2528 : 7) ให้ความหมาย งบประมาณ ว่าเป็นแผนงานที่ครอบคลุมทุกๆ ขั้นตอน และลักษณะของการปฏิบัติงาน สำหรับช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดแน่นอนลงไป ดังนั้นงบประมาณจึงเป็นการแสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยผู้บริหารระดับสูง

สรุปการบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้นๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนอกจากนี้งบประมาณยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อีกด้วย

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินธุรการ งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ งานบริการสาธารณะ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 237) กล่าวว่า งานธุรการ ถึงแม้จะไม่ได้เป็นหัวใจของการดำเนินงานโรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติจะมีความยิ่งใหญ่กว่า ในแง่ที่เป็นหน่วยบริการแก่ฝ่ายปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน และยิ่งกว่านั้นความผิดพลาดในการดำเนินงานด้านธุรการยังเป็นที่ประจักษ์ชัดยิ่งกว่าด้านการสอนและด้านการสนับสนุนการสอน

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2528 : 136-139) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่ายอาจจะเกิดปัญหาขึ้นซึ่งเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งพื้นฐานความรู้ความสามารถและครอบครัวที่ต่างกัน

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2538 : 25) กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาที่มีต่อชุมชน 4 ประการ คือ การถ่ายทอดความรู้ ศิลปะ ขนบธรรมเนียม และวิทยาการต่างๆ แก่ชุมชน อนุรักษ์ศิลปะ และวัฒนธรรม จารีตประเพณี รับผิดชอบต่อสังคมตามที่ต้องการ และเปลี่ยนแปลงสังคม

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542 : 65-97) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียนว่ามี 4 งาน คือ เกี่ยวกับการควบคุม เกี่ยวกับการสวัสดิการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และเกี่ยวกับการสอน

สรุปงานบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลัก คืองานบริหารวิชาการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษาและยังส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารและครูประถมศึกษาร่วมกันดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้หรือตามนโยบายทุกระดับ เพื่อให้การบริหารการศึกษาแก่เยาวชน ชุมชนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างเจตคติ ค่านิยมต่างๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ประเทศชาติต่อไป โดยแบ่งงานเป็น 2 ด้าน คือ งานหลักและงานสนับสนุน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

เทวี บุญจับ (2540 : 96) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ประพันธ์ กิติรส (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2541 : 72) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานครูเทศบาลเมืองพัทยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามประสบการณ์และเพศ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และเพศต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านวิธีการบังคับบัญชา

เสน่ห์ โอรุกรรม (2541 : 49) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

นฤมล มุลา (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมและปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่ในระดับปานกลาง ครูชายและครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในโรงเรียนที่มีเขตติดต่อกับบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา รวมทั้งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูชายและครูหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยไม่แตกต่างกัน

ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบคือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบ คือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

วนิชา พิกขำ (2543 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำหริ จิมสันเทียะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ระนอง จากกลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มี วุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียน ประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กับขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านโดยที่ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีความพึงพอใจแตกต่างจากครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้าน การจำหน่าย พบว่าครูโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจแตกต่างจากครูในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร สุภาชีพ (2544 : 67) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพ การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารและ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับหน่วยงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ยกเว้นด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยา ทารักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มี 4 ด้าน ตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง เพศชายเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มูจรินทร์ ดิชาภิรมย์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ด้านความรู้สึกต่อสถาบัน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยรวมทุกด้าน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จในงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มณี ด้วงโสน (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 9 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

กิบสัน และ คิน (Gibson and Klein : 411) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อคนงานมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่วนคนงานที่มีอายุน้อยมักจะมีคามคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงื่อนไขอื่นๆ

แฮมเมอร์ (Hammer , 1971 : 3373 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน สถานภาพการสมรส และเงินเดือนแล้วปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติเมอริล (Merrill , 1971 : 1547 – A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเลือกโรงเรียนประจำตำบล 22 แห่ง ในนิวยอร์ก ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 164 คน และครูใหญ่ 22 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีคุณธรรมความสำเร็จของงาน กิจกรรมต่างๆที่ได้ปฏิบัติ และความรับผิดชอบที่มีองค์ประกอบที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงาน สภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในงาน อำนาจหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่าครูและครูใหญ่จากตำบลที่มีรายได้สูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูและครูใหญ่จากตำบลที่มีรายได้ต่ำ และครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูเพศชาย

ซีเวสต์ (Srivasve , 1977 : 151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ข้อสรุป 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน

2. ความอิสระของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะความสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

วิชเชอร์ (Wisher , 1984 : 3042) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ-คำจูนที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบล กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า

1. ปัจจัยจิตใจ-คำจูนต่างๆมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน
2. โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน
3. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยของการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

กู๊ดสัน (Goodson , 1985 : 3543) ศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์เบอร์ก ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของเฮร์เบอร์ก กู๊ดสัน สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ต้องมีการศึกษาเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องนี้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของครูโรงเรียนวัดหนามแดง มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิต่างทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 10 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert ,อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2542 : 107 - 108) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ รวม 5 ด้าน

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ นางมณี ด่วงโสณ มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คือ นายสกล รุ่งโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนามแดง นายสุเทพ พูลบัณฑิตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิกุลทอง และนายอดุลย์ รื่นเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางกะอี่ ตรวจสอบเพียงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแต่ละข้อคำถามและนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง : IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

+ 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา

- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามประเด็นของเนื้อหา

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยซึ่งค่าเฉลี่ยที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2542 : 117) ซึ่งผลการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู โรงเรียนวัดราชบุรณะ จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach , Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับครูโรงเรียนวัดหนามแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 40 ฉบับ และเก็บด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 40 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100.00
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละตามลักษณะตัวแปร

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามที่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2543 : 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์การแปลความหมาย การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลสถานภาพของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	12.50
หญิง	35	87.50
รวม	40	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	7.50
ปริญญาตรี	31	77.50
ปริญญาโท	6	15.00
รวม	40	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	6	15.00
10 - 20 ปี	1	2.50
มากกว่า 20 ปี	33	82.50
รวม	40	100.00
ระดับตำแหน่ง		
ครูอัตราจ้าง	4	10.00
ครูผู้ช่วย	2	5.00
ครู อันดับ คศ. 1	1	2.50
ครู อันดับ คศ. 2	33	82.50
รวม	40	100.00

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของมณี ด่วงโสน จากการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน เพศชาย จำนวน 5 คน ครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาอื่น เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ส่วนน้อยที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นครู อันดับ คศ.2 มากที่สุด รองลงมาเป็นครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย ส่วนน้อยที่สุดเป็นระดับตำแหน่งครู อันดับ คศ.1

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยรวมมีความพึงพอใจมาก เมื่อจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ รองลงมาคือ ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของท่าน รองลงมา คือ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องในผลงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรักและพอใจในงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญในการพัฒนาต่อหน่วยงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มศักยภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิตของท่านได้ รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติถือว่าประสบผลสำเร็จในชีวิต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ชำรงตัน มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยด้านความสำเร็จของงาน มีรายข้อที่ครูโรงเรียนวัดหนามแดงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 1 รายการ คือ ท่านมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมูจรีนทร์ ดิชาภิรมย์ (2547: บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก(Herzberg 1959 : 113 –

115) กล่าวถึง การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความผูกพัน ความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากงานในหน้าที่ มอบภาระงานแก่ครูให้ตรงกับวุฒิการศึกษา เพื่อครูจะได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีรายชื่อที่ครูโรงเรียนวัดหนามแดง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 รายการ คือ ท่านได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องในผลงาน ท่านได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเมืองานที่ทำประสบความสำเร็จ ท่านให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา ทารักษ์ (2546: บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ควรเปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนเท่าเทียมกัน ยกย่องและให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีความดีเด่น มีความยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง

3. จากผลการวิจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีรายชื่อที่ครูโรงเรียนวัดหนามแดง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 4 รายการ คือ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบงานอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมนึก องศ์ไพลาเปลิด(2547 : บทคัดย่อ) พบว่าครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นผู้บริหารควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ

4. จากผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนวัดหนามแดง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 4 รายการ คือ ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง ท่านมีการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง ท่านปรับปรุงและพัฒนาการการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุจรินทร์ ดิชาภิรมย์ (2547: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นผู้บริหารควรวางแนวทางในการลดภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนปกติ สร้างแบบการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานทันที

5. จากผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ครูโรงเรียนวัดหนามแดง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 รายการ คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ท่านมีโอกาสได้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นและร่วมประชุมเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอก ท่านมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตำแหน่งที่ปฏิบัติสามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณี ดวงโสน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ดังนั้นผู้บริหารควรมาตรการในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมประชุมกับหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้ครูเป็นตัวแทนในการแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ควรสร้างความผูกพัน ความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร มอบภาระงานแก่ครู ให้ตรงกับวุฒิการศึกษา เพื่อครูจะได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยให้รางวัลหรือการได้รับการยกย่องชมเชยและให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น อย่างทั่วถึง มีความยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง

3. ผู้บริหารควรจัดครูให้เหมาะสมกับงาน กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ

4. ผู้บริหารควรวางวิธีกระตุ้นให้ครูคิดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ควบคู่กับงานวิจัยนี้
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 2
2. ควรศึกษาองค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานของรัฐร่วมด้วย เพราะเป็นองค์ประกอบที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา ทารักษ์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกียรติศักดิ์ เลือโต. (2544). ความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไปรษณีย์เทคนิคระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรยุทธ อธิยาศินันท์. (2528). หลักการงบประมาณแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ .สำนักงาน.(2550). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จุมภฏ ม่วงกลิ้ง. (2541). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนงค์ ชินารักษ์. (2541). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำรัส นองมาก. (2531). "บทสรุปรายงาน : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครู กับพฤติกรรมของครูใหญ่ : การศึกษาเอกชน.
- จวีวรรณ เอี่ยมมั่น. (2542). การศึกษาความพึงพอใจของของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคที่มีต่อข้าราชการครูวุฒิประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชะลอ กมลพันธุ์. (2542). ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาในการบริหารโรงเรียนเทคนิคเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ชลลช ธรรมศิริ. (2530). มนุษย์สัมพันธ์และแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : ประสพการณวิชาชีพอบริหาร
รัฐกิจ.
- ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษาที่ 10 .
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์จำกัด.
- เดชา นิลวิเชียร. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วน
ป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) กรมป่าไม้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทวี บุญจับ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คำหริ จิมสันเทียะ. (2544). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดระนอง.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนชัย ยมจินดา. (2528). การประเมินการปฏิบัติงาน ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
การบริหารงานบุคคล. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 6. หน้า 213 - 246 . พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี :
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นฤมล มุลา. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2527). นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ. มิตรครู.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญโชค สุดคิด. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
โรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญเรือน ขโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 6.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ประพันธ์ กิติรส. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประภาวดี ดุลยจินดา. (2540). ทศนคติและความพึงพอใจ. เอกสารการสนชุตวิชาพฤติกรรม
มนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ ฯ : อรุณการพิมพ์ .
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : พรวานนก
การพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2542). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พระอรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2544). การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ ฯ : ศุภสภา
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 1 - 84.
- พัชรินทร์ รัตโนดม.(2536). องค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและกระบวนการ
ตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ ฯ : ศุภสภา.
- พิชัย เจริญจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี :
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2538). บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพโรจน์ ส่งทอง. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปรียญวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปิญโญ สาร. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คส การพิมพ์.

- มณี ด้วงโสน. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.
 ภาคนิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มณี โทธิเสน. (2543). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อ
 การศึกษาของโรงเรียนโทธิเสนวิทยา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา
 การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มูจรินทร์ ดิชาภิรมย์. (2547).). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษา
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ อยู่ดี (2549). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพมหานคร.
- รุจิรี ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม.(2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย.
- วนิชา พักจำ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา
 บริหารธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
 ผู้บริหารโรงเรียนตามระดับวุฒิภาวะของครู คามทฤษฎีของเฮอริเชย์ และ บัดัน
 ชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วัดหนามแดง, โรงเรียน. (2550). แผนปฏิบัติการประจำปี 2550 : 10

- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2528). งานบุคคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา สุริยวิทยาเวช. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์คณะวิชาช่าง กสเกษตรอุตสาหกรรมเกษตรวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2528). ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ใน เอกสาร การสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1. หน้า 5 - 48 . นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2539). หลักการบริหารงานบุคคล ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร งานบุคคลากรในโรงเรียน. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1. หน้า 6 - 24 พิมพ์ครั้งที่ 12 นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหารหลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิววิสุทธิ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนเทคนิค.
- ศิริพร สุภาชีพ. (2544). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีวัฒน์และคณะ. (2538). ศัพท์การศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา.
- สมเดช ดีทรัพย์. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะ กรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สมนึก องค์เพลาเพลิต. (2547). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สยามรัฐ กุลประดิษฐ์. (2542). การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ เงินจ๋า. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2526). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
คุปินอักษร.
- เสน่ห์ ไอรูธรรม. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐ
วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547) ผู้บริหารสถานศึกษา
มืออาชีพ. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ กราฟฟิค.
- อัศยาพร สุวรรณภูฏ. (2541). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมคุม
ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญไธ. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2531). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ.
- อัมภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986) Organization Behavior. Singapore : Mc Graw – Hill
Book Company.
- Beach. Dale S. (1965). Personnel : The Management of People at Work. New York :
Macmillan.
- Fisher. Frank F. (1972). "Manpower Management" in Joseph J. Famularo (ed).
Handbook of Modern Personnel Administration. New York : Mc Graw – Hill.
- Gibson J.L. and S.M. Klein. (1970). "Employee Attitudes as a Function of Age and
Length of Service : A Reconceptualization", Academy of Management Journal.
- Goodson, Tanya Jamine. (1985). Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applied to
Elementary Teachers in Selected Alabama. Dissertation Abstracts Internation.

- Hammer, Robert Eugene.(1974).**Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application. Of Herzberg Two Factors Theory.** Dissertation Abstracts Internation. Vol.31 No.7 January.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Barnard; And Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality.** 2 ed. New York : Harper and Row.
- McCormick, Ernest J. and Josep Tiffin. (1974). **Industrial Psychology.** Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hill.
- Merrill, Perter P. (1971). **A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals.** Dissertation Abstracts Internation. Vol.31 No.7 October.
- Myers. (1970). **M.S. Every Employee a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment.** New York : Mc Graw – Hill Book.
- Nigro, Felix A. (1958). **Public Personnel Administration.** New York : Henry Holt.
- Srivastve, Suresh. (1977). **Job Satisfaction and Productivity.** Kent State : The Comparative Administration Research Institute : Kent State University.
- Wisher, Linda Galle Moe. (1984). **The Relationship between the Motivation-Hygiene Factors Present in School district and job Satisfaction of principals,** Dissertation Abstracts Internation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนริศรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสกล รุ่งโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา รื่นวิง เป็นนักศึกษาลำดับชั้นมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5000

โทรสาร 0-2472-5712



ที่ ศอ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสุเทพ ทูลบัณฑิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา รื่นเริง เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ โค้ชเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5000

โทรสาร 0-2472-5712



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงทิวศิรินทร์
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ รื่นเรียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา รื่นเรียง เป็นนักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ โค้ชขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5000

โทรสาร 0-2472-5712

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง การวิเคราะห์ผลจะทำในภาพรวม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุนิสา รื่นเรือง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่แท้จริง

1. เพศ

1. ชาย
2. หญิง

2. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 10 ปี
2. 10 - 20 ปี
3. มากกว่า 20 ปี

4. ระดับตำแหน่ง

1. ครูอัตราจ้าง
2. ครูผู้ช่วย
3. ครู อันดับ คศ.1
4. ครู อันดับ คศ.2
5. ครู อันดับ คศ.3
6. ครู อันดับ คศ.4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

กรุณาอ่านแบบสอบถามทีละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก
ของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
(0)	ด้านความสำเร็จของงาน					
	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด		✓			
(00)	ผู้บริหารยอมรับผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ			✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง

ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ (0) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มาก

ข้อ (00) ผู้บริหารมีความพึงพอใจในผลของงานที่ท่านปฏิบัติ ปานกลาง

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
5	ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ					
6	ผู้บริหารมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
7	เพื่อนร่วมงานพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงานของท่าน					
9	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
10	ท่านมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
11	ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ					
12	ท่านได้รับความไว้วางใจและมอบหมายงานจากผู้บริหาร					
13	ท่านได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป					
15	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
16	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของท่าน					
17	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
19	ท่านได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องในผลงาน					
20	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน					
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
21	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
22	งานที่ปฏิบัติท้าทายและจูงใจให้อยากทำ					
23	มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ					
24	งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบงานอย่างดี					
25	งานที่ปฏิบัติช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
26	งานที่ปฏิบัติแสดงถึงความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เสมอ					
27	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่ยากจนเกินไป					
28	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา					
29	ท่านรักและพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
30	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญในการพัฒนาต่อ หน่วยงานของท่าน					
	ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
31	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย					
32	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จ					
33	ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มศักยภาพ					
34	ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่					
35	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย					
36	ท่านมีการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง					
37	ท่านทำงานสำเร็จก่อนเวลาที่มอบหมาย					
38	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
39	ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง					
40	ท่านปรับปรุงและพัฒนาการการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
41	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่					
	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
42	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
43	ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
44	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน					
45	ท่านมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญ					
46	ตำแหน่งที่ปฏิบัติถือว่าประสบผลสำเร็จในชีวิต					
47	ตำแหน่งที่ปฏิบัติสามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
48	ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต ของท่านได้					
49	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ					
50	ท่านมีโอกาสได้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมเสนอความ คิดเห็นและร่วมประชุมเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอก					

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิริญรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชกุฎรบูรณะ

ด้วยนางสาวสุนิสา รื่นเริง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิผลมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับครูโรงเรียนวัดราชกุฎรบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์จัดทำเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรฯ

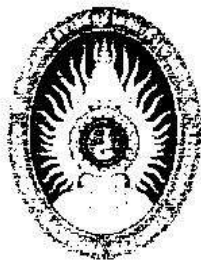
คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5000

โทรสาร 0-2472-5712

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรภัย
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

1 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนามแดง

ด้วยนางสาวสุนิสา รื่นเริง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนามแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เก็บข้อมูลที่โรงเรียนวัดหนามแดง โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูในโรงเรียน ด้วยตนเอง จำนวน 40 ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5000

โทรสาร 0-2472-5712

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุนิสา รื่นเรียง
วันเดือนปีเกิด	14 มิถุนายน 2506
สถานที่เกิด	ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/3 หมู่ 2 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่	รองผู้อำนวยการโรงเรียน อำนวย คศ.2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดหนามแดง(เขียวอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 5
พ.ศ. 2527	ปริญญาตรีการศึกษามัธยมศึกษา(กศ.บ.) วิชาเอกการวัดผล การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประสานมิตร)
พ.ศ. 2545	ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2551	ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา