



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 ชิกซ์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ชุดิมา ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

23 เม.ย. 2552

วัน เดือน ปี.....

๐๐๒1๙๙๐๒

เลขทะเบียน.....

ขอเรียกหนังสือ

๑๓

๓๗1.01

๘6/๗๗

๒๕๕๐

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS SIKHVIAYALAYA
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAMUTPRAKAN
EDUCATION SERVICE AREA ZONE 1

CHUTIMA SUKSA

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

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขิวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

โดย ชุติมา ศึกษา

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
กรรมการ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต



.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)



.....กรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)



.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

ชุติมา ศึกษา. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพัฒน์ เพิ่มผล, ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาความถี่เป็นร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ส่วนความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

Chutima sukka. (2007). A study of job satisfaction of teachers Sikhvidyalaya School under The Office of Samutprakan Educational Service Area Zone 1. Master of Education. Bangkok: Graduate School of Bansomdejchaophaya Rajabhat University. Advisors : Assoc.Prof. Dr. Pornpipat Permpon, Dr.Niwat Noymanee.

The purpose of this research were to study the nature and the level of performance satisfaction of teachers Sikhvidyalaya School under The Office of Samutprakan Educational Service Area Zone 1. The population are used in the reseach including with 23 teachers in Sikhvidyalaya School. There were five jobs based on responsibility , job characteristics, self - esteem, job accomplishment, job progression, computer programming and the standard deviation spss/pc was used to calculate percentage (%), means, and standard deviation of the data.

The result of this study found that the job satisfaction of teachers Sikhvidyalaya School under The Office of Samutprakan Education Service Area zone 1. had high Job satisfaction in overall. Considering the particular aspects, the results revealed that teacher had high four jobs satisfaction which can show meaning in a descend order as follows : responsibility, job characteristics, self - esteem, job accomplishment, but the job progression was at the moderate level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากรองศาสตราจารย์ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ดร.นิวัตต์ น้อยมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ที่กรุณาใช้เวลาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจน ตรวจแก้ไข และปรับปรุง การทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง, รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและแนวทางการทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรบริหารการศึกษ สาขาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณนายรินทร์ กิจวิศาล ตำแหน่งนักวิชาการ ชี 8 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา, นายจุมพล นิลรัตน์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์, นางสาวพนัสดา อุลุชาฎะ ตำแหน่งนักวิชาการโรงเรียนจิกขวิทยาลย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย ซึ่งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพี่ ๆ และครอบครัวที่ดี ที่เห็นคุณค่าของการศึกษา สนับสนุนและเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษาลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนบัณฑิตมหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนจิกขวิทยาลย์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืน

คุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี บุรพาจารย์ ญาติ ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่านรวมทั้งผู้ร่วมงานของโรงเรียนจิกขวิทยาลย์ที่กำลังใจจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชุตินา ศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศคุณูปการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	7
บริบทโรงเรียนจิกขวิทยาลัย.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากร.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก.....	72
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	84
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัย โดยภาพรวมตามรายมาตรฐาน.....	38
2	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและวุฒิการศึกษา.....	50
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน.....	52
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านการได้รับความสำเร็จของงาน.....	53
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านการยอมรับนับถือ.....	54
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านลักษณะงาน.....	55
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรับผิดชอบ.....	56
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความก้าวหน้าในงาน.....	57

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่	
1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ - ไม่พอใจ	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในประเทศต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรวมทั้งประเทศไทยด้วยและท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้องค์กรต่างๆ พยายามปรับตัวด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ให้สามารถรองรับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น (สุรชัย ชินโย, 2540 : 1) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเราจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต คือ "การพัฒนาคน" ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคม และของชาติได้ในที่สุด การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศโดยนัยดังกล่าวความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาจึงเน้นการพัฒนาบุคคลในด้านต่างๆ เป็นหลัก (กรมสามัญฯ, 2542 : 107)

สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิรูปการศึกษานั้นคือ คน หรือบุคลากรที่อยู่ในวงการ ศึกษา ถ้าจำกัดวงให้แคบลงถึงผู้ปฏิบัติงานหลักใกล้ชิดกับผลผลิต นั่นคือ ครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง การบริหารในโรงเรียนซึ่งจะทำให้การปฏิรูป การศึกษาประสบผลสำเร็จ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2540 : 12-13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับครูว่า "ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่อาจเป็นทั้งผู้สร้างและผู้ทำลายได้ในขณะเดียวกันขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานหรือองค์การใดได้ให้ความสำคัญกับครูมากน้อยเพียงใด" และถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมี ประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งการที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดีนั้นปัจจัยที่สำคัญประการ หนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการ ทำงาน ลดการขาดงาน ลดการมาทำงานสาย ลดการขาดความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ นั้น มาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีหน้าที่แตกต่างกันช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ที่ตนคิดที่ ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้น การใช้

คนให้ปฏิบัติงานมิได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน, 2541 : 124) เพราะแม้ว่าคุณคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใดถ้าขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้ระบุไว้ว่า สาระต่างๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ มาตรา 7 การจัดการระบบการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนมาตรา 9 เป็นการจัดระบบโครงสร้างระบบการเรียนรู้ต้องมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถานสังคมอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 5-7)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพคนไทยและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคน ทั้งในมิติของจริยธรรมและมิติของความรู้ มุ่งสู่ "สังคมที่มีความสุขยั่งยืน" โดยนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ทั้งการเร่งการปฏิรูปการศึกษา ขยายรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งการ "เรียนให้รู้" การพัฒนาหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ จากการพัฒนาคุณภาพของคนไทยที่ยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ถึงแม้ว่าในภาพรวมคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น จากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประเทศที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จาก 7.1 ปี ในปี 2542 เป็น 8.1 ปี ในปี 2547 แต่ยังไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับและยังต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และสิงคโปร์ ขณะที่คุณภาพการเรียนในวิชาหลัก (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) มีคะแนนผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งภาครัฐยังมีแนวโน้มในการส่งเสริมงบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาลดลง จากร้อยละ 0.17 ของ GDP ในปี 2544 เหลือร้อยละ 0.15 ของ GDP ในปี 2546 นอกจากนี้ แรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษาามีเพียงร้อยละ 38.4 ในปี 2548 (ยังต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 50 ในปี 2549) ทำให้กำลังแรงงานมีผลิตภาพแรงงานต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจให้แข็งแกร่งในระยะต่อไป การขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยเพิ่มมากขึ้น แต่ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ รัฐได้ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้นจาก 13,688 แห่ง หรือร้อยละ 20 ของหมู่บ้านในปี 2546 เป็น 15,341 แห่ง หรือ ร้อยละ 22.2 ของหมู่บ้านในปี 2548 สัดส่วนคอมพิวเตอร์ต่อประชาชนในปี 2548 อยู่ที่อัตรา 57 เครื่องต่อประชากรพันคน น้อยกว่าค่าเฉลี่ย 6.4 เท่า สำหรับการเข้าเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในปี 2547 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่สามารถเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 116.7 คนต่อประชากรพันคน เพิ่มขึ้น 1.2 เท่า เมื่อเทียบกับปี 2546 อย่างไรก็ตาม คนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 ที่นับเป็น "ผู้มีการเรียนรู้" หรือมีความสามารถในการอ่านเขียนและคำนวณในเบื้องต้นที่สามารถปรับใช้ในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การ "คิดเป็น ทำเป็น" มีเพียงร้อยละ 60 ของประชากรทั้งสิ้น ส่วนทักษะการอ่าน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการหาความรู้ และจัดการกับสาระที่ไม่คุ้นเคย และสามารถใช้อ้างอิง พบว่า ทักษะการอ่านของนักเรียนไทยส่วนใหญ่มีค่าไม่เกินระดับ 2 จาก 5 ระดับ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ของคนไทย ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่กับการปรับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550 : 12-19)

การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่ได้ผลนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้วยังจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการที่จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย ทั้งนี้เพราะถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนอีกด้วย (พงส์ หรดาล, 2540 : 125-134) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างทัศนคติและความพึงพอใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538 : 19-20) กล่าวถึงการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมากในปัจจุบันว่าผู้บริหารควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มองกว้างไกล อย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
2. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์
3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกิดขึ้น
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร

เห็นได้ว่าการบริหารงานนั้นเกี่ยวข้องกับคน เนื่องจากคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารหรือปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถวางแผนบุคลากร จัดสรรคัดเลือก กำหนดค่าจ้าง ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทักษะคติ ความอดัดใจ ความไม่พอใจต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทราบแนวคิดทักษะคติ ความอดัดใจ ความพอใจไม่พอใจต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น แล้วนำกลับมาวิเคราะห์เพื่อจะได้นำผลมาปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานต่างๆให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งให้การปฏิบัติงานทั้งบุคลากรและองค์การบรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขิววิทยาลัย ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน เพื่อจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2550

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนชិษุวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 23 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สถานภาพของครูโรงเรียนชิษุวิทยาลัย
2. ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชิษุวิทยาลัยในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความ รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิษุ วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1. โรงเรียนชิษุวิทยาลัยนำข้อมูลไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริหารการศึกษาของโรงเรียน ชิษุวิทยาลัยนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อหาทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูให้บรรลุความต้องการของทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนชิษุวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนชิษุวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลโดยรวม ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานอันเป็นผลสำเร็จ เนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการ ทำงานของโรงเรียนชิษุวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลหรือหนทาง ของความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนตนและขององค์การ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของครูที่ มีต่อการปฏิบัติการสอนตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดจนถึงระดับมากที่สุด

ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ และผู้ช่วย ฝ่ายต่างๆของโรงเรียนชิคชิววิทยาลัย

วุฒิการศึกษา หมายถึง ใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับในปัจจุบันเช่น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเองหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ได้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีความนิยม ความเชื่อถือความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานสอนของครูตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและมีความถนัดที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเลื่อนชั้น เงินเดือนสูงกว่าเดิมและได้โอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิคชิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ได้พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของสมเดซ ดีทริพย์ (2541 : 16) ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ บริบทของโรงเรียนชิคชิววิทยาลัยและได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับในบทต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินงานที่จะนำองค์กรต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการแต่ที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรต้องทำงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะถ้าผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ผลงานที่ออกมาย่อมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานโดยไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำเลยอย่างแน่นอน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 588) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้ ความพอใจ คือ ก. สมใจ, ชอบใจ ว. เหมาะ

สุรชัย ชินโย (2540 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

พงศ์ หรดาล (2540 : 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ

วรินทร์ กาจนระวีกุล (2541 : 128) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 125) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ

ได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

ลัทธิกาล ศรีวะระม (2541 : 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่ง เป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นงานที่ทำงานจะรวมถึงการมีปฏิภิกิริยา ได้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้ามาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงาน ซึ่งบางครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ สิ่งต่างๆเหล่านี้ พนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541 : 12) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์กรประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

ฉวีวรรณ เขี่ยมมั่น (2541 : 15) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวังผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และครูอาจารย์ในแผนกวิชาของสถานศึกษาที่มีต่อข้าราชการครู

ปภาวดี ดุลยจินดา (2541 : 532) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และยังช่วยให้คนงานรู้สึกว่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพการทำงานเป็นประดุจโครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึก มีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย การเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กร เพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การออกจากงาน เป็นต้นซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าชีวิตของคนมีคุณภาพแล้ว ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่รับได้ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจและยังเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

บุญเรือน ขไลธร (2541 : 128) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆเช่นสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลในองค์การ โดยต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ

มธุรส วีรกำแหง (2542 : 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองของความต้องการของเขาได้

ชะลอ กมลพันธุ์ (2542 : 4) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน สถานที่ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ชีวิตชีวา มีความเจริญงอกงาม มีความกระตือรือร้น เพื่อให้การเรียนเกิดประโยชน์แก่นักเรียนนักศึกษาที่สนใจจะเข้าปรัษาหาหรือเมื่อมีปัญหาการเรียนตลอดจนบรรยากาศการเรียนการสอน

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542 : 16-17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติหรือสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยขององค์ประกอบที่มีต่องานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

ระวังเนตร โพธิ์แก้ว (2542 : 187) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสภาวะของการมีอารมณ์ที่ดี เกิดขึ้นจากการประเมินเหตุการณ์ แล้วมีความรู้สึกชอบด้วยความยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความปลื้มปิติและมีความสุขกายสุขใจ

อนเนก กลยณี (2542 : 13) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น

อุดม สว่างวงศ์ (2546 : 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบ ในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

เสนาะ ติเยาว์ (2542 : 228) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน

มณี โพธิ์เสนอ (2543 : 12) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกยินดีเจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 36) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสภาวะของอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสนานร่าเริง ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ แล้วเขาก็จะมีความพยายามอดสูสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จวัตถุประสงค์

กู๊ด (Good, อ้างถึงในมณี เหมทานนท์. 2542 : 94) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงคุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพงานนั้นๆ

ลูแทน (Luthan, อ้างถึงในมณี เหมทานนท์. 2542 : 94) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งสนองความต้องการ เป็นศักยภาพที่เจริญขึ้นเป็นทัศนคติที่แฝงอยู่

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstom, 1985 : 83), (1989 : 175-177) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่ชอบไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้จากงาน ระดับของความพึงพอใจนี้มีลักษณะไม่อยู่นิ่งกล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดูบริน (Dubrin, 1992 : 105) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือผลรวมของความพอใจหรือความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

โรบบินส์ (Robbins, 1983 : 78) กล่าวว่า การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของบุคลากรคือการจูงใจ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงเท่าใด แสดงว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น

สมิทเธอร์ (Smither, 1988 : 309) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ประเด็นสำคัญที่แวดล้อมกิจกรรมทุกประการของทรัพยากรบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstom, 1985 : 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

อะโหมลด์ (Arnold, 1986 : 86) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมๆ ที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน เช่น ความชื่นชอบ ค่านิยม และความรู้สึกในทางบวก เป็นต้น

โยเดล (Yoder, 1959 : 445 อ้างถึงในไตรธร เศรษฐีธร. 2543 : 9) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใด คนหนึ่งว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

มุชินสกี (Muchinsky, 1983 : 127 อ้างถึงในบุษรา จงรักขอบ, 2544 : 11) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองตามอารมณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบและไม่ชอบกล่าวคือ เป็นระดับของความรู้สึกชอบ พ้อใจ และยินดีที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้ เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แตกต่างจากขวัญ (Morale) เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นกับคนทั้งกลุ่ม

แม็คคอร์มิคส์และทิฟฟิน (McCormix and Tiffin, 1974 : 339) กล่าวว่าสภาพการทำงานนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน กิเซลลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายซึ่งเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะของงาน รูปแบบ คุณภาพ ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ มีทักษะมีความชำนาญในงานที่ทำนั้นจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดี

เดสเลอร์ (Dessler, 1993 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ ปัจจัยด้านตัวบุคคลได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสถานการณื ได้แก่ ลักษณะของงานแบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

มุชินสกี (Muchinsky, 1983 : 127) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองตามอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับชอบหรือไม่ชอบ กล่าวคือเป็นระดับของความรู้สึกชอบพ้อใจและยินดีที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างจากขวัญ (morale) เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นกับคนทั้งกลุ่ม

โรบบินส์ (Robbins, 1983 : 78) กล่าวว่า การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของบุคลากรคือการจูงใจ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงเท่าใด แสดงว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ ความสนใจและความต้องการของบุคคลที่มีต่องานที่ทำในเชิงบวกซึ่งจะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบ โดยมีสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในงานนั้น เป็นตัวช่วยเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้ประสบความสำเร็จ สนอง

นโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ทั้งส่วนบุคคลและองค์การดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้ โดยเฉพาะกับครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียน เป็นคนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของคนที่ทำหน้าที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารได้มอบให้กับบุคลากรฉะนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เขามีความพยายามอุตสาหะมีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การและการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2538 : 394-397) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคง
8. ความเป็นอิสระในการกระทำ
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personnal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ทำได้ว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความเหนื่อยหยาบและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบด้วย ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงานงานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติ เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซอร์วิญญา ปัญหาเรื่องเซอร์วิญญา กับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอร์วิญญา กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเซอร์วิญญา ในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากการวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน แต่กลับขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ (ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.1 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษา วิจัยพบประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะตัวเอง ดังนั้นตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจด้วย แต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้

2.7 เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.8 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ (Factors controllable controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงเรียนต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอ ที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำให้ก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 ารายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของจะพนักงานเยี่ยวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานรัฐออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับฝ่ายบริหารของบริษัทและกรรมการเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบ เช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่าพยาบาลรักษา ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับ อาชีพหลายอาชีพเช่นการขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมี อำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การด้วยจากการศึกษากรณีฮอธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างคนเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆจึงมีความหมายและความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่มีผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานมีความคิดตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (อ้างในสุทัศน์ ตุงศ์เรือง, 2540 : 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับใน ความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นค้ำยกย่องชมเชยหรือการให้ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือให้เขามีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงานที่เขามีอยู่

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วม ในการทำงานนี้จะทำให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

สมยศ นาวิการ (2538 : 394 – 397) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน

3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. ความรับผิดชอบและอำนาจ
6. ความมั่นคง
7. ความเป็นอิสระในการทำงาน
8. การยกย่องและสถานภาพ
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

หงส์ หรดาล (2542 : 44 – 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ

1. งาน รวมถึงความพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน โอกาสความสำเร็จ การควบคุมและการกำหนดเวลาทำงาน
2. ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำ การวิพากวิจารณ์
5. ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปีโบนัส
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุณหภูมิ การระบายอากาศ สถานที่ตั้งและสถานที่ทำงาน
7. การแนะนำ ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการแนะนำงาน มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความเป็นเพื่อน

มณี เหมทานนท์ (2542, 95 – 96) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. งาน ได้แก่ ความพึงพอใจทางด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการจะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสในการจะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน

2. ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง
วิธีการให้ค่าจ้าง

3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อน
ตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง

4. การยกย่องนับถือ ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและการ
เชื่อถือในงานที่สำเร็จ

5. ผลสำเร็จ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้
ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพของการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมง เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน การ
ระบายอากาศ ความชื้น ลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน ได้แก่ แบบหรือวิธีนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิค
ของการนิเทศงาน

8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสามารถให้ความช่วยเหลือกัน ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและการจัดการ ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลงาน คนงาน ค่าจ้างและนโยบาย

มิลทอลล์ (Miltion, 1987 : 125) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน
โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการ
เลื่อนตำแหน่ง

3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recongition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยใน
ผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

4. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก
วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

6. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ใน
การนิเทศ และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co - workers) หมายถึง การยกย่องนับถือการ
ช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

8. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

คูเปอร์ (Cooper, 1987 : 11-33) กล่าวว่าความต้องการเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 7 ประการคือ

1. การได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31- 38) ได้พบว่าการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในเรื่องเดียวกันนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 140-149) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุที่เป็นเงินเดือนนั้น จะส่งผลถึงความพึงพอใจเพราะเงินเดือนจะทำให้ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ ถ้าทำงานหนักโดยได้รับเงินเดือนน้อยก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลงไปด้วย นอกจากเงินเดือนน้อยแล้วผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น วันหยุด สวัสดิการ ก็ยังส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกันรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ รายได้ประจำรายได้พิเศษ ค่าตอบแทนเป็นเงินที่ทางโรงเรียนจ่ายให้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่พึงได้รับจากทางโรงเรียน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การให้วันหยุด เงินบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสม และเพียงพอจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 24) ได้กล่าวว่า เงินจะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 167) ได้กล่าวว่า สิ่งตอบแทนเป็นสิ่งที่มิมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพ หรือด้อยลงก็เป็นไปไม่ได้

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือการได้รับพิจารณาความดีความชอบเมื่อทำงานได้สำเร็จเป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หมายถึง การเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่พิจารณาในส่วนของความดีความชอบจากการปฏิบัติงานตลอดปี นอกจากเลื่อนเงินเดือนแล้วยังส่งผลอาจทำให้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเงินเดือนสูงขึ้นทำให้ผลพลอยได้คือ การเลื่อนตำแหน่งตามมาด้วย

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาความสามารถในการช่วยเหลือแนะนำ และการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดี และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีผู้ศึกษาค้นคว้าหลายท่าน สรุปได้ดังนี้ (สมพงษ์, 2542 : 27) ได้ให้ความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีความเข้าใจกันมีความนุ่มนวลในการว่ากล่าวตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงานจึงจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 149 - 150) ให้ทัศนะว่า สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการอยู่ด้วยกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีเพื่อนร่วมงานที่ซื่อสัตย์รับผิดชอบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจกัน เข้าใจกัน มีความสามัคคีกันก็จะส่งผลให้ทำการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความพึงพอใจ ทำให้อยากมาทำงาน ไม่เบื่องาน ไม่เกิดความขัดแย้งกันในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสบายใจ ส่งผลให้องค์กรทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์กรได้ตั้งใจไว้ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เช่นเดียวกัน ถ้าครูมีความเข้าใจกันมีความสามัคคีกันช่วยเหลือกันก็จะทำให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และทำให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพต่อไป

ที่ทำงาน หมายถึง สภาพของที่ทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานก็สามารถส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้ ในเรื่องราวดังกล่าวได้มีผู้ศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

ซาเลสนิค (Zalesnick, 1958 : 40) ได้กล่าวถึงการให้รางวัลว่า การจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่วนหนึ่งคือ รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์กร และการจัดสภาพของการปฏิบัติงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1993 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานแบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงานและกลุ่มผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สภาพที่ทำงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่จัดสภาพได้ดีมีผลทำให้ความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรงได้มีการศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมายแต่ในที่นี้ขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการ และทฤษฎีที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

1. แนวความคิดของกิเซลลิและบราวน์ (Ghiselli and Brown)

กิเซลลิ และ บราวน์ (Ghiselli and Brown, 1955 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1.1 อาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

1.2 สภาพการทำงาน ต้องสะดวกสบาย

1.3 อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สูงอายุ (45-58 ปี) จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้มีอายุน้อย (25-34 ปี)

1.4 รายได้

1.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2. แนวความคิดของกิลเมอร์ (Gilmer)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 : 280) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง สถานภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

2.4 ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงาน หรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

2.6 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ

2.5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากหากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจและสามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พอใจได้

2.7 ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

2.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมในหน่วยงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะให้ความสำคัญต่อการติดต่อสื่อสาร

2.9 สถานภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สถานภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายทอดอากาศ

2.10 สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

3. แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Baranard)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 339) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับภาระกระตุ้นของสิ่งจูงใจ 8 ประการต่อไปนี้คือ

3.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง

3.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

3.4 สิ่งจูงใจในอุดมคติ ได้แก่ ความภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ และความรู้สึกรักพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

3.5 สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

3.6 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

3.7 สิ่งจูงใจที่เอื้อโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น

3.8 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักอย่างกว้างขวางความสนิทสนมกลมเกลียว การร่วมมือในการทำงาน

4. แนวความคิดของแม็กซีเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงในชาญชัย,ม.ป.ป. : 139 -142)

แม็กซีเกรเกอร์ (McGregor) ได้ศึกษารวมชาติของมนุษย์ และได้อธิบายลักษณะของมนุษย์ว่ามี 2 ประเภท คือ (อ้างถึงใน อุทัย, 2523 : 275-277)

4.1 คนประเภท (X) มีลักษณะดังต่อไปนี้

4.1.1 มีสัญชาติญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้มีความรับผิดชอบน้อย

4.1.2 ชอบสั่งการ

4.1.3 ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงองค์การ

4.1.4 มีความปรารถนาให้ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย

4.2 คนประเภท (Y) มีลักษณะดังต่อไปนี้

4.2.1 ชอบทำงานเห็นว่าการทำงานเป็นของสนุกเหมือนกับการเล่น หรือ การ

4.2.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน

4.2.3 มีความทะเยอทะยาน และความกระตือรือร้น

4.2.4 สั่งการตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

4.2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน และองค์การมักจะพัฒนา

วิธีการทำงาน

4.2.6 มีความปรารถนาด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตโดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคลากรในองค์การนั้นจะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่า คนประเภท X หรือคนประเภท Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์การ เช่น ลักษณะขององค์การ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์การ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ Theory Y ในระยะยาวจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า (กิตติมา, 2529 : 160)

5. แนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80) ได้ให้ความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้นแต่ความต้องการของมนุษย์นั้นมีมากมาย และแตกต่างกัน มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการ หากได้รับการตอบสนองก็ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ซึ่งมาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 5 ชั้น คือ

5.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายตนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงคุ้มครองปกป้องต้องการเป็นอิสระส่วนตัวต้องการมีเสถียรภาพ

5.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนเป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว่าเหว่ ถูกตัดออกไป หรือปฏิเสธจากสังคมซึ่งมาสโลว์เห็นว่า สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

5.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตัวเอง เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำ

5.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด ส่วนมากจะเป็นความนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตนเองแต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้

6. แนวความคิดของแม็คเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland, อ้างถึงในสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540 :141-144) แม็คเคลแลนด์ ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทคือ

6.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

6.2 ความต้องการสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

6.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการควบคุมผู้อื่นมีอิทธิพลควบคุมความต้องการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบผู้อื่น

7. แนวความคิดของไมเออร์ (Myers)

แนวคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของไมเออร์ (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายที่จะทำให้มีความหมายสำหรับผู้ทำงานดังนี้

7.1 งานนั้นจะต้องมีการวางแผน และวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลในการสร้างแรงจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

7.1.1 คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

7.1.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

7.1.3 งานที่จะปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และความพอใจ

7.1.4 งานนั้นต้องทำสำเร็จ

เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้จะสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงานซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ (Myers, 197 : 124)

8. แนวคิดทฤษฎี Z ของ Ouchi

วิลเลียม จี ออชิต (William G. Ouchi, อ้างถึงใน อำนวย, 2531 : 71) เป็นผู้เสนอทฤษฎี Z องค์การเป็นจำนวนมากในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินงานที่มีความแตกต่างจากองค์การในสหรัฐอเมริกา ระบบของญี่ปุ่นจึงกลายมาเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Z มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างดังนี้

- 8.1 มีการจ้างเป็นระยะเวลานาน
- 8.2 มีหลักประกันมั่นคงสำหรับพนักงานทุกคน
- 8.3 มีการเน้นการให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ
- 8.4 มีความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลล่าช้ากับการเลื่อนตำแหน่ง
- 8.5 มีการสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม
- 8.6 มีความใกล้ชิดผูกพัน และมีความร่วมมือในองค์การ (บรรยากาศเป็นแบบครอบครัว)
- 8.7 มีการคาดหวังให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ (เหมือนกับทฤษฎี Y)
- 8.8 มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทั้งหมด
- 8.9 มีการบริหารน้อยระดับ ลดขั้นตอนการบริหารมีความสะดวกรวดเร็วและ

คล่องตัว

9. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยสองปัจจัย (Two - Factor Theory) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ - ค้ำจุน (Motivation - Hygiene Factor) ของ (เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก, 1966: 120) ซึ่งส่งผลโดยตรงกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายประกอบกับได้มีผู้นำทฤษฎีนี้ไปใช้ในวงการศึกษากันทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างได้ผลค่อนข้างดีมาแล้ว ซึ่งทฤษฎีของ Frederick Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้ โรบบินส์ (Robbins, 1991: 196-198)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg และคณะ, อ้างถึงในอารี, 2530: 24, หลุย, 2533: 50-51) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานซึ่งได้สัมภาษณ์จากกลุ่มนักบัญชี และวิศวกรจำนวน 200

กว่าคน โดยให้อภิปรายถึงความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก ได้พบปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ

1. Motivation Factors เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นอัจฉริยะที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากมี 6 ประการ คือ

1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อเงิน เพื่อเกียรติยศอันเป็นจุดเป้าหมายสูงสุดคือ ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ บุคคลพยายามมุ่งความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิต

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับจากผู้อื่นแม้จะเป็นคำพูด หรือเพียงการแสดงการยอมรับย่อมเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ได้รับเกิดความพอใจมั่นใจว่าสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติ นั้นดีแล้ว และเป็นเหตุให้กระทำพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก หรือทำให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) เป็นการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอยากทำงาน ผู้ปฏิบัติ มีความสุขกับการทำงาน ไม่เหน็ดเหนื่อย ทำงานโดยไม่มุ่งหวังรางวัล หรือค่าตอบแทนใด ๆ เป็นเรื่องสำคัญ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานแล้วจะเป็นโอกาสดีที่จะได้พิสูจน์ค่าของความเป็นคนว่า จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพระดับสูงสุด กลาง ต่ำ สามารถพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากคนความรับผิดชอบเพราะคนที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานอันแสดงถึงความรับผิดชอบและจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้นตามลำดับ เป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ในการทำงานของคนมีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานต้องเปรียบเทียบความสามารถของคนในกลุ่ม ต้องมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีการยอมรับในความสามารถ และมีเหตุผลที่เป็นจริง เมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ และนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานบุคคลรู้ได้ล่วงหน้าก็จะทำให้ทุกคนมีความทะเยอทะยาน และแข่งขันในการทำงานเพื่อหาโอกาสก้าวหน้า ทำให้บุคคลมีขวัญดีตามไปด้วย คนสูงวัยอาจจะทำให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยทั้งนี้เป็นเพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2. Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่จะจี้จุ่นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจี้จุ่นนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะ

ที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น มี 10 ประการคือ

2.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Policy and administration) เป็นปัจจัยด้านอนามัยของบุคคลให้อยู่ที่กินดี ทำงานสะดวกสบาย และได้รับค่าจ้างดี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน การจัดองค์กร และการจัดระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้คนงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะคนงานจะมีความคิดว่าองค์กรที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงต่อไปในอนาคต ถ้านโยบายการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยพนักงานจะเป็นสาเหตุสำคัญมากให้พนักงานไม่พึงพอใจในการทำงานและขัดขวางให้เกิดการชุมนุมประท้วง

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) เป็นการรวมเอาระบบของการตัดสินใจในการวางแผน และการควบคุมตลอดจนลักษณะของการเป็นผู้นำที่เข้าไว้ด้วยกัน การสร้างความพึงพอใจขึ้นอยู่กับ การดูแลของหน่วยงาน การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญผลักดันให้บุคคลทำประโยชน์กับหน่วยงาน การควบคุมงานแบ่งเป็นยี่ดงานเป็นหลัก และยี่ดบุคคลเป็นหลัก พฤติกรรมในการควบคุมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยปกติผู้บริหารที่คอยคุมบังคับบัญชาอย่างห่วงใยมักสร้างความพอใจในการทำงาน

2.3 สภาพการทำงาน (Work connation) งานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกระทำให้ต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีตามลักษณะแห่งวิชาชั้นสูง เป็นงานที่พอเหมาะกับความสามารถที่เขามีอยู่ คนจะเกิดความพึงพอใจในสภาพของงานก็ต่อเมื่อรู้ลักษณะของงานทั่วไปของงานว่าต้องใช้ความสามารถทางใด มีคุณสมบัติของพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน รู้รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ลงมือทำงานแล้วได้ผลเพียงใด สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศถ่ายเท ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องทำงาน ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น

2.4 เงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนที่เป็นเงินอาจให้โดยตรงในรูปของค่าจ้างเงินเดือน บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ บุคคลต้องการได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างที่สูง และยังต้องการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีกด้วย ถ้าองค์กรจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเพียงพอ จะเป็นปัจจัยอนามัยให้บุคคลอยู่ดีมีสุข และเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน และเพิ่มผลผลิต เงินค่าจ้างสามารถบำบัดความต้องการของคนได้หลาย ๆ อย่าง เงินเป็นสิ่งที่สังคมระบุให้ใช้เป็นสื่อกลางเพื่อการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ คนจึงมุ่งหาเงินมาเพื่อแลกกับสิ่งที่คน

ต้องการ เป็นปัจจัยสี่อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดไปจนถึงความต้องการที่เป็นนามธรรมที่จะ
 ผลุดก่าลึงใจให้อยู่อย่างกระตือรือร้นต่อไป

2.5 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของ
 แต่ละบุคคลในยามว่าง หรือหลังจากงานเสร็จ อาจเป็นกิจกรรมด้านบันเทิง นันทนาการ งานอดิเรก
 ท่องเที่ยว การสมาคมกับเพื่อนหรือญาติสนิท เป็นต้น

2.6 สถานภาพในการทำงาน (Status) อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งหน้าที่
 เพื่อการควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มองหมายให้ล้าเร็จงาน
 บางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติยาก
 และอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในที่ทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) บุคคลต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ต้องการ
 ทำงานที่มีความแน่นอนในหน้าที่เพื่อให้เกิดสำนึกที่มั่นคงว่าหน้าที่หรือภาระที่ต้องทำนั้นคืออะไร
 ตำแหน่งฐานะของตนเองอยู่ที่ไหน เป็นเป้าหมายที่สำคัญของบุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่างานนี้มี
 ความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุข และตั้งใจทำงานต่อไป การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความ
 มั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานจนเขา
 มีความพอใจในด้านความมั่นคง และความปลอดภัยแล้วก็จะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 ของงานอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ถ้ามนุษย์รู้สึกว่างานนี้ขาดความมั่นคงจะเกิดความรู้สึกไม่
 พึงพอใจในงานอาจเปลี่ยนงานหรือ ลาออก

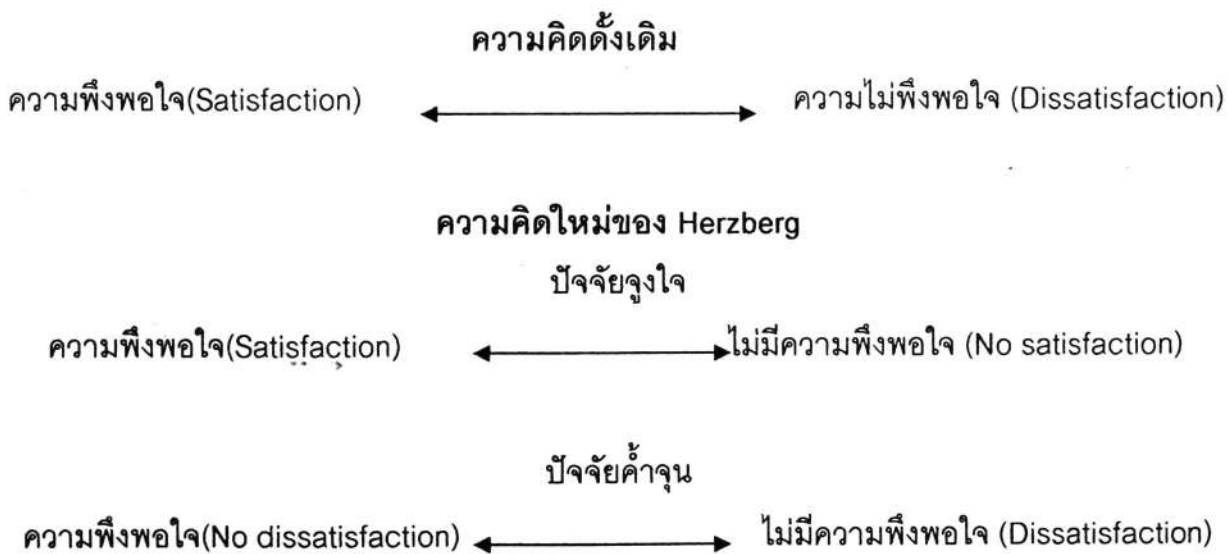
2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ความสัมพันธ์
 ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จะต้องด้อยที่ด้อยอาศัยกัน ต้องมีความ
 ห่วงใยเอื้ออาทรที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้องมีจิตวิทยาการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะได้รับ
 ความรัก ความศรัทธา และได้รับความสำเร็จของงานด้วย

2.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) องค์กรย่อมมีเพื่อน
 ร่วมงานหรือคนทำงานที่อยู่ระดับเดียวกัน การได้รับข้อเสนอแนะ หรือปรึกษาหารือจากเพื่อนร่วมงาน
 จะทำให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้งานได้รับความสำเร็จดียิ่งขึ้นช่วยให้บุคคล
 ทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในงาน
 ที่ทำ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
 ทำงาน หากบุคคลขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น
 แยกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก

2.10 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) ทุกองค์กร
 ผู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำหน้าที่นโยบาย และเป้าหมายของกิจกรรมต่าง ๆ องค์กรดำเนินไป

ตามที่ผู้บริหารต้องการก็คือผู้ใต้บังคับบัญชา และงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับบุคคลเหล่านี้ โดยมากผู้บริหารจะละเลยผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท้อถอย และเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน การบริหารในองค์กร จะพบแต่ปัญหา และอุปสรรคมากมาย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน กรองแก้ว, 2535 : 77) มีความเห็นว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ดังที่เชื่อกันแต่เดิม การขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจออกไปได้ไม่จำเป็นว่าจะต้องทำให้เกิดความพอใจเข้ามาแทนที่เป็นแต่เพียงทำให้เป็นกลางคือ ยั่งยืนดีที่จะทำงานต่อไปอย่างเดิมเท่านั้น Herzberg. ให้ความเห็นที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) คือ ไม่มีความพอใจ (No satisfaction) และ สิ่งที่ตรงกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) คือ ไม่มีความไม่พอใจ (No dissatisfaction) ดังแผนภาพแสดงแนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจ - ไม่พอใจ ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ - ไม่พอใจ

ที่มา : Hellriegel Don and John W. Slocum, Jr. Management. 6th edition New York : Addison – Wesley Publishing, 1992 : 737

การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ทั้งของรัฐ และเอกชน (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี (2541, 5-7) ได้กล่าวอ้างถึง พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ที่พระราชทานกับครูว่า ครูที่แท้ นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี ต้องหมั่นขยันและอดทน หากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และต้องเสียสละ ต้องหนักแน่น อดทนและอดกลั้น ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มตักปลื้มใจจากความสะอาดกลบคาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิของตนเอง ต้องตั้งใจ มั่นคง แน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งด้านวิทยากรและด้านความฉลาดรอบรู้ในเหตุและเมื่อครูที่ดีที่แท้เป็นอย่างนี้ จึงกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า การทำหน้าที่ครูก็คือ การสร้างบารมีที่แท้ นั้นเองและการบำเพ็ญบารมี หรือเมพูนความรู้ที่น้อมบำรุงจิตใจให้เจริญมั่นคงขึ้นและขัดเกลาให้ ประณีตสะอาดหมดจด ต้องทำตัวให้เป็นที่รักเป็นที่เคารพ เป็นที่เชื่อถือใจของนักเรียน ต้องฝึกฝนตัวเอง ให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญทั้งในวิชาความรู้ และวิธีสอนเพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวงได้ถูกต้อง กระจำชัด และครบถ้วนสมบูรณ์ ต้องทำตัวให้ดีคือ ต้องมี และต้องแสดงความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุภาพ ความเข้มแข็งและอดทนให้ปรากฏชัดเจนเคยชินเป็นปกตินิสัย เด็ก ๆ จะเห็นได้เข้าใจในคุณค่าของความรู้ความดี และในตัวครูเองอย่างซาบซึ้งและยึดถือเป็นแบบอย่าง ภารกิจของครู คือการให้การศึกษา ก็จะได้บรรลุตามที่มุ่งหวังกันอยู่

ดิเรก พรสีมา (2542 : 9) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูไว้ว่า ครูคือ ผู้กำหนดคุณภาพ ประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รอบรู้ของคนแก่ง คนดีสามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติ การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 5) กล่าวว่าบทบาทของครูผู้สอนเปลี่ยนแปลง จากการเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาวิชามาเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ เรียนรู้ไปพร้อมกับ ผู้เรียนในบางเรื่องที่เป็นความรู้ใหม่ ๆ ผู้สอนมีความสำคัญมากขึ้น เป็นคนแก่งมีความรู้ ความชำนาญ ในสาขาที่สอนจึงจะสามารถนำผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลรู้จักผู้เรียนในด้าน ความรู้ ความสามารถ อุปนิสัยใจคอ สุขภาพร่างกาย การประพฤติปฏิบัติ ผู้สอนต้องเตรียมบทเรียน กิจกรรม และสถานการณ์ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เตรียมสื่อ และอุปกรณ์ที่ผู้เรียนจะใช้ศึกษา

เตรียมคำถามที่ซักถาม ผู้สอนจะต้องมีเมตตา หวังดีต่อผู้เรียน ให้ความรัก ความอบอุ่น รู้จักให้อภัย ผู้เรียนเมื่อทำผิดพลาด แนะนำด้วยความหวังดี มีความเป็นมิตร มีความอดทนเพื่อให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเรียนด้วยความสุข

บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 กำหนดไว้ว่า ครูต้องมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 12-16)

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งสาระการเรียนรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา
3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไข
5. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น รักการอ่านและเกิดทักษะ ใฝ่รู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ
9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน
10. จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันอื่นๆส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

13. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล (2543 : 35) ได้กล่าวถึงบทบาทครูในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ครูต้องสามารถตัดสินใจในการเลือกทฤษฎีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้วิธีการว่านักเรียนควรจะเรียนอย่างไร เตรียมการสอนด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม เข้าใจจิตใจนักเรียนเป็นอย่างดี มีการสื่อสาร เป้าหมายการเรียนรู้กับนักเรียนและผู้ปกครองได้ดี ให้ความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้การประเมินกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้นักเรียนทราบความหมายของการประเมินผลและมีข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินให้นักเรียนได้เลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประสานงานและรู้จักการจัดนักเรียนเข้ากลุ่มตามความสนใจอย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ วัฒนสิน (2543 : 2-3) กล่าวว่า ครูมีอาชีพต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีคำตอบถูกหลายๆ คำตอบ ไม่ใช่คำตอบถูกจากหนังสือเล่มเดียว วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูต้องสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล รู้จักวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อการออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมมาตรฐานแต่ละช่วงชั้น และเหมาะสมกับวุฒิภาวะและสภาพผู้เรียน มีการเตรียมการสอนก่อนเข้าห้องเรียน ครูต้องจดบันทึกข้อดีข้อเสียของการจัดการเรียนการสอน แล้วนำมาออกแบบการเรียนการสอนและค้นคว้าเพิ่มเติมให้ได้รูปแบบการเรียนการสอนของครูที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ รู้จักเผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ในขณะที่การเรียนการสอนต้องเป็นครูแนะแนว ต้องสังเกตผู้เรียนและต้องหาจังหวะ โอกาส ช่วยแนะแนว ผู้เรียนที่พบว่ามีปัญหา ให้เขารู้จักตนเอง แก้ปัญหาได้เอง ต้องเป็นครูภาษาไทยตลอดเวลา ต้องดูแลการใช้ภาษาไทยทั้งการพูดและการเขียน หาจังหวะโอกาสปรับปรุงภาษาไทยของผู้เรียนให้ถูกต้อง ต้องเป็นครูคุณธรรม จริยธรรมตลอดเวลา ครูมีอาชีพต้องหาจังหวะและด้อยโอกาสพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน โดยสอดแทรกทุกวิชาและไม่ทำให้ผู้เรียนเสียหน้า หรืออายได้ ต้องเป็นครูศาสตร์ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพัฒนาศาสตร์ของตนเองให้มีคำตอบถูกหลายๆ คำตอบตลอดเวลา

เพิ่มวุฒิ บุษผามาตะนัง (2543 : 52-54) ได้กล่าวถึงครูในยุคข้อมูลข่าวสาร ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเป็นคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะการสอนก้าว

คิดไกล ใฝ่รู้ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา มีความรู้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นคนสนใจใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้าวิจัย การฝึกอบรม ฝึกงาน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ มีหัวใจ นักปราชญ์ คนจะเป็นครูที่ดี ต้องมีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน รู้จักปรับบทบาทในด้านต่าง ๆ ให้ สมดุล จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก เน้นให้นักเรียนเป็นผู้ศึกษาค้นคว้า และสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูคอยอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศอื่น ๆ ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดย เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเสียสละ ขยัน อดทน ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาป เป็นต้น มีการวัดและ ประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง โดยสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจ งาน การรายงานตนเอง การตรวจนับบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้ข้อสอบที่เน้นการปฏิบัติจริงและ การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูดังนี้ ในการสอนของครูต้องมีความรู้ ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เป็นอย่างดี รู้จักใช้หลักการสอน รู้จักจิตวิทยา รู้จักการวัด และประเมินผล ต้องเตรียมการสอนและดำเนินการสอนในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบให้นักเรียนได้รับความรู้และสนุก มีชีวิตชีวา ส่วนในด้านการอบรม ครูต้องวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นครู มี คุณธรรมจริยธรรม และยึดถือหลักธรรมที่ว่า "มรรค 8" คือ เห็นชอบ ดำริชอบ เจรจาชอบ กระทำชอบ เลี้ยงชีพชอบ พยายามชอบ และตั้งจิตชอบ เป็นหลักในการดำรงชีวิตของความเป็นครู และใช้ หลักธรรมดังกล่าวในการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้ยึดมั่นในการทำความดี ละเว้นความชั่ว และ ดำเนินชีวิตทางสายกลางที่เรียกว่า " มัชฌิมาปฏิปทา " พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมให้มีการพัฒนา จริยธรรมของนักเรียนให้สูงขึ้น มีการจูงใจและการปลุกฝังเจตคติค่านิยมที่ดี และคุณธรรมต่าง ๆ ครู ต้องทำการปลุกฝังเจตคติค่านิยมที่ดีและคุณธรรมต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนโดยพยายามสอดแทรกทุก ชั่วโมงที่ทำการสอน มีการแนะแนว ครูจะต้องทำหน้าที่แนะแนว ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีปัญหา เพื่อให้พบกับความสำเร็จในการเรียน ในด้านการปกครอง ครูต้องทำหน้าที่ดูแลให้ นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม

โรงเรียนชิโขทัยวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนชิโขทัยวิทยาลัย ตั้งขึ้นโดยสมาคมศรีสุริยวงษ์สงขลา กรุงเทพฯ การดำเนินงานบริหารจัดการและการดำเนินงานต่อจากโรงเรียนเดิม คือ โรงเรียนศาลา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่ออบรมสั่งสอนเด็กบริเวณวังบูรพาและใกล้เคียงส่วนใหญ่จะเป็นบุตรของชาวชิโขทัย สถานที่ตั้งโรงเรียนเดิมเป็นสมาคมศรีสุริยวงษ์สงขลาและเป็นโบสถ์ศาสนาชิโขทัย ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากโรงเรียนได้จัดระเบียบและแผนงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2542 จึงได้เปลี่ยนสถานที่เดิมมาเป็นตึกแถว 2 ชั้น 3 คูหา ถนนจักรเพชร ตำบลวังบูรพาภิรมย์ อำเภอพระนคร จังหวัดพระนคร ใกล้กับโรงไฟฟ้าวัดเลียบ เปิดเรียนครั้งแรกมีครู 3 คน นักเรียน 50 คน เปิดสอนตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 สอนตามหลักสูตรภาษาอังกฤษและวิชาการฝีมือเป็นวิชาเลือก ต่อมาสมาคมศรีสุริยวงษ์สงขลาได้ขอย้ายโรงเรียนมาตั้งที่จังหวัดสมุทรปราการตามใบอนุญาตตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 โดยสมาคมศรีสุริยวงษ์สงขลาได้รับบริจาคที่ดินจากมูลนิธิศุภกวาร ศรีสุริยวงษ์สงขลา จำนวน 7 ไร่ ครึ่ง สมาคมได้ก่อสร้างโรงเรียนหนึ่งหลังเป็นอาคาร 5 ชั้น ชั้นละ 5 ห้องเรียนพร้อมทำการก่อสร้างถนน สนามกีฬาบาสเกตบอล สนามฟุตบอล และรั้วรอบบริเวณ ปัจจุบันโรงเรียนชิโขทัยวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เป็นโรงเรียนของมูลนิธิไทย - ชิโขทัย เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีครู 23 คนและเด็กนักเรียน 390 คน ซึ่งระบบการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนการสอน กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้ถ้าองค์ประกอบใดขาดความสมดุลกับองค์ประกอบอื่น ย่อมทำให้ไม่เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ (ส. วาสนา ประมวลพจนานุกรม, 2540 : 12) การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ครูจะต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนความพยายามที่จะนำไปจัดมวลประสบการณ์ให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกันไปและก็เป็นหน้าที่หลักที่ครูผู้สอนจะต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กรมสามัญศึกษา, 2543 : 17-20) การจัดการเรียนรู้เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักผู้เรียนที่มีความสำคัญที่สุดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นั้น กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นก่อนที่ครูจะดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบให้เชื่อมโยงต่อเนื่องกันไป แต่

เนื่องจากโรงเรียนซิกซ์เป็นโรงเรียนเอกชนที่ประสบปัญหาเหมือนโรงเรียนเอกชนทั่ว ๆ ไปคือจะมีปัญหาครูลาออก เนื่องจากครูต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและครูที่สอนตรงกับสายงานมีไม่เพียงพอ ฉะนั้นจึงทำให้ครูส่วนใหญ่ที่อยู่ ทำการสอนจะต้องสอนในสาระวิชาที่ไม่ตรงกับสายงานของตนเองและมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น จากสภาพการจัดการและดำเนินงานของโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย การบริหารงานโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย แบ่งโครงสร้างการบริหารงานตามแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่ระบุไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 คือ แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับ ดูแล และให้ความเห็นชอบในกการบริหารงานด้วยเหตุนี้เองจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย โดยวิเคราะห์ได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา (โรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย, 2550 : 9-45)

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนซิกซ์วิทยาลัยจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนได้มีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นมา ได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นครูมืออาชีพ และยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของชุมชน แต่จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย ระหว่างวันที่ 18 - 20 มิถุนายน 2550 โดยคณะผู้ประเมินสังกัดสำนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดประเมินมาตรฐานการศึกษา ได้สรุปผลการประเมิน ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550 : 36)

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนจิกรวิทย์วิทยาลัย โดยภาพรวม
ตามรายมาตรฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ผลการรับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.57	ดีมาก	4	ดีมาก	3.78	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพ กายและสุขภาพจิตดี	3.67	ดีมาก	4	ดีมาก	3.84	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และ กีฬา	3.18	ดี	4	ดีมาก	3.59	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	3.24	ดี	4	ดีมาก	3.62	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	2.78	ดี	4	ดีมาก	3.39	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.22	ดี	4	ดีมาก	3.61	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต	3.33	ดี	4	ดีมาก	3.67	ได้มาตรฐาน
ด้านครู						
มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ	3.56	ดีมาก	4	ดีมาก	3.78	ได้มาตรฐาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	ผลประเมิน เชิงเกณฑ์		ผลประเมิน เชิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ผลการรับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ		
มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.71	ดีมาก	4	ดีมาก	3.86	ได้มาตรฐาน
ด้านผู้บริหาร						
มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	3.53	ดีมาก	2	พอใช้	2.77	ได้
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงการและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	3.69	ดีมาก	3	ดี	3.35	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	ดีมาก	4	ดีมาก	4.00	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.00	ดีมาก	4	ดีมาก	4.00	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	3.67	ดีมาก	4	ดีมาก	3.84	ได้มาตรฐาน
ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. <input checked="" type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้						

ที่มา : โรงเรียนซิกขิววิทยาลัย 2550 : 17

จากผลการประเมิน ในส่วนที่ควรดำเนินการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น(เชิงสถานศึกษา) ได้แก่ มาตรฐานที่ 10 และ 11 โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำและมีความสามารถในด้านการบริหารจัดการให้มากกว่าเดิมภายในสถานศึกษา ควรมีการจัดองค์กร โครงการต่างๆ เพื่อการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ซึ่งจะนำมาสู่เป้าหมายการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและควร

ส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการในการคิดการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2550 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยแบบทดสอบมาตรฐานของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 ในส่วนของโรงเรียนชิวกิตติวิทยาลัย อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง คือ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง คือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2550 : 5)

กล่าวโดยสรุป สภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนชิวกิตติวิทยาลัย มุ่งเน้นให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แสวงหาความรู้จากสื่อ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการความแตกต่างของผู้เรียน ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และวิธีการเรียนรู้ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากธรรมชาติ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบเชิงบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักกระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน คณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ได้แก่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

เกศินี ทีปประสาน (2539 : 78 - 79) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าข้าราชการในสำนักกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการนำกรอบแนวคิดทฤษฎีของทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation hygiene theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg' Two - Factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่จะศึกษาได้ 12 ประการ โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation hygiene theory) ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยค้ำจุน
 - 1.2 ความสำเร็จในงาน
 - 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or maintenance factors) ได้แก่
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 การนิเทศงาน
 - 2.3 สภาพการทำงาน
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
 - 2.6 ชีวิตส่วนตัว
 - 2.7 ความมั่นคงในงาน

วงศ์เงิน ปิ่นน้อย (2539 : 70 - 79) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาทั้งหมดจำนวน 201 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิ ไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นรายได้และสวัสดิการ ครูที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541 : ง-๑) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แนวคิดของเอิชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ครูมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุที่ต่างกันครูมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกระดับการศึกษาครูมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกระดับการศึกษาพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนครูมีความพึงพอใจพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพการทำงานครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ครูมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานคือ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อย ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทวี บุญจับ (2540 : 19-23) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าวที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจำนวน 218 คน พบว่าครูมีความพึงพอใจมากใน 4 ปัจจัยได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์กรลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความพึงพอใจระดับปานกลางใน 8 ปัจจัยคือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ผกาวรรณ แนนอน (2541 : 45-52) ได้ศึกษาความคิดของครูต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้แก่ด้านรายได้ด้านความก้าวหน้าและด้านสวัสดิการ ผล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูพบว่าครูชายมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากกว่าครูหญิงทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานสอนสาขาที่ต้องการใช้แรงงานซึ่งต้องอาศัยครูชายเป็นส่วนใหญ่ จึงปฏิบัติต่อครูชายในแนวโน้มที่ดีกว่าในระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากที่สุด ครูที่มีเงินเดือน 6,001 - 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากที่สุด ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากที่สุดและพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากกว่าครูผู้สอน

สมเดช ดีทรัพย์ (2541 : 15 - 20) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู:กรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ สภาพการดำรงตำแหน่ง และหมวดวิชา พบว่าข้าราชการครู ในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้านคือด้านความสำเร็จในงานและพบว่าครูชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูหญิงในด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหาร ครูวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน ครูที่ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี 8 ปี ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและรายได้ ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติการสอน

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541 : 26) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยเปรียบเทียบตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในเรื่องลักษณะของงานความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์และวุฒิการศึกษามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะของงานมากกว่า ในขณะที่เพศหญิงที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอายุระหว่าง 30-39 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปและอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยสภาพแวดล้อมน้อยที่สุด

สุทนต์ มุสิกะทัน (2541 : 25) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่าครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านเรียงตามจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การยอมรับ ส่วนระดับความพึงพอใจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของอายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้นในการทำวิจัยในครั้งนี้จะไม่ศึกษาตัวแปรอิสระเรื่องรายได้และเรื่องอายุ เนื่องจากตัวแปรเรื่องรายได้และเรื่องอายุจะแปรผันตามตัวแปรเรื่องประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดเพียง 2 ตัวแปรได้แก่ ประสบการณ์วิชาชีพและวุฒิการศึกษา

ชัตติยา ด้วงสำราญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ และเงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนระดับความผูกพันของครูโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปริมาณงานและความรับผิดชอบ กับสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปริมาณงานและความรับผิดชอบ กับสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ความสำเร็จของงานฐานะและความมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของครูโดยที่การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลในเชิงบวก

มงคล ธีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านความก้าวหน้าในการงาน ในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจน้อย

งานวิจัยในต่างประเทศ

จอห์นสตันและเบวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 95) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คนในโรงเรียน ราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่ทำ และความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ ทำให้ไม่ พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

วีเลซ (Velez, 1972 : 997- A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของปัจจัยกระตุ้นและค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคโลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จอห์นสตันและเบวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คนในโรงเรียน ราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่ทำ และความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ ทำให้ไม่ พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

เดวิส (Davis, 1983 : 2175 - A อ้างถึงใน ชัตติยา ด้วงสำราญ. 2543 : 43) ได้ทำการเรื่อง ทฤษฎีความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีกับความพึงพอใจใน งานในงานของ Herzberg ไปประยุกต์กับผู้บริหาร จำนวน 100 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในงาน ของผู้บริหารการศึกษา และผู้ทำการวิจัยเสนอแนะว่าทฤษฎีของ Herzberg ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าควร จะนำมาใช้กับผู้บริหารการศึกษา ได้หรือไม่

ชาลลิสต์ อาร์ วอคเกอร์ และ โรเบิร์ต เอช เกรทซ์ (Charles R. Walker. and Robert H. Grest, โรจนาศุขะพันธุ์. 2539 : 56) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการงานและความพึงพอใจในการ ทำงานของคน ได้สรุปผลวิจัยไว้ว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลงานเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ และถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ก็จะต้องให้เกิด ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อโอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียงเงินและสวัสดิการ

2. ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดี มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แต่ไม่ มีผลทำให้ผลงานดีเด่นได้

3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่นเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

5. ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดของผลิตภัณฑ์ ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความ พึงพอใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนจิครวิทยาลักษณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนเอกชนจะมีครูลาออกบ่อยจึงทำให้เกิด ปัญหาในการบริหารงานซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนควรทราบข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานและการช่วยเหลือครูให้สอดคล้องตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนชิกขวิทย์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ เกณฑ์ในการให้คะแนนคำถามรายข้อแบ่งความต้องการเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง พพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พพอใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับพพอใจ
- 2 หมายถึง พพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของนายสมเดช ดีทรัพย์ มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนอรรถวิทย จำนวน 5 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 23 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนสิกขิวิทยาลัย เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 23 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีแจกแจงความถี่ และค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS/PC)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชិกร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N หมายถึง จำนวนประชากร

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนชิกร์วิทยาลัย

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ครู		
ชาย	5	21.74
หญิง	18	78.26
รวม	23	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	7	30.43
2.2 30 – 40 ปี	7	30.43
2.3 41 – 50 ปี	6	26.10
2.4 มากกว่า 50 ปี	3	13.04
รวม	23	100.00
3. ระยะเวลาในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	8	34.78
3.2 5 – 10 ปี	5	21.74
3.3 11 – 15 ปี	2	8.7
3.4 16 – 20 ปี	2	8.7
3.5 21 – 25 ปี	4	17.38
3.6 มากกว่า 25 ปี	2	8.7
รวม	23	100.00
4.วุฒิการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	13.4
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	73.2
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	3	13.04
รวม	23	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพครูโรงเรียนชีววิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 เพศชายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 อายุ น้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีมากที่สุดจำนวน 7 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.43 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และจำนวนน้อยที่สุดอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน

คิดเป็นร้อยละ 13.04 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 ส่วนช่วงระยะเวลาในการทำงาน ที่เหลือ มีน้อยที่สุดจำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 73.91 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 3 คน เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 13.04

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชिक्षวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชिक्षวิทยาลัยในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในงาน	3.77	0.61	มาก	4
2. การยอมรับนับถือ	3.84	0.75	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.74	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	3.98	0.73	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.46	1.03	ปานกลาง	5
รวม	3.78	0.77	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชिक्षวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน ความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกขิวิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านการได้รับความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	3.61	0.58	มาก	6
2. ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.58	มาก	4
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษทันตามกำหนดเวลา	3.78	0.6	มาก	5
4. ปฏิบัติงานตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา	3.87	0.69	มาก	3
5. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.96	0.56	มาก	2
6. ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.13	0.63	มาก	1
7. ท่านรู้สึกพอใจในเทคนิควิธีการสอนของท่านในแต่ละครั้ง	3.52	0.67	มาก	7
8. ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.48	0.59	ปานกลาง	8
รวม	3.77	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.13	0.69	มาก	1
2. ได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	3.91	0.79	มาก	4
3. ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวงการศึกษาเดียวกันและจากบุคคลทั่วไป	3.91	0.73	มาก	4
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.74	มาก	3
5. ได้รับการยอมรับในความซื่อตรงและมีคุณธรรม	4.04	0.64	มาก	2
6. ได้รับคำสรรเสริญเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลดี	3.74	0.75	มาก	5
7. มีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง	3.35	0.93	ปานกลาง	7
8. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน	3.61	0.72	มาก	6
รวม	3.84	0.75	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัย ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของครู มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้รับการยอมรับในความซื่อตรงและมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิกริวิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ลักษณะงาน ในตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.80	มาก	5
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจและทำ ทาย	3.96	0.77	มาก	2
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้และ ความสามารถ	3.70	0.70	มาก	6
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.87	0.55	มาก	3
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.87	0.69	มาก	3
6. มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	3.83	0.78	มาก	4
7. ท่านมีความพอใจจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ ท่านรับผิดชอบ	4.13	0.81	มาก	1
8. ท่านพึงพอใจกับปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบของ ท่านว่าเหมาะสมดี	3.65	0.83	มาก	7
รวม	3.85	0.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูโรงเรียนชิกริวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุดคือมีความพึงพอใจจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือพอใจกับปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบว่า เหมาะสมดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.91	0.67	มาก	3
2. ท่านมีความสำนึกในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	4.30	0.56	มาก	1
3. ท่านมีความคิดริเริ่มและใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน	3.91	0.73	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.87	มาก	2
5. ท่านแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็น ว่าบกพร่อง	4.13	0.63	มาก	2
6. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.81	มาก	4
7. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตรงตามเวลาที่ กำหนดให้	3.91	0.73	มาก	3
8. ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้ รับผิดชอบ	3.70	0.88	มาก	5
รวม	3.98	0.73	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัยในด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ครูมีความสำนึกในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านมีความคิดริเริ่มและใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือครูมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิกขิวิทยาลัยจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.48	0.99	ปานกลาง	5
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.78	1.13	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานให้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.87	0.69	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร	2.96	1.11	ปานกลาง	8
5. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพโดยการศึกษาต่อ	3.30	1.22	ปานกลาง	6
6. ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน	3.00	1.21	ปานกลาง	7
7. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น	3.74	0.86	มาก	3
8. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.57	1.04	มาก	4
รวม	3.46	1.03	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ครูมีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก รองลงมาครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก และ โอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ใน ระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2550 จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 มีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัยมี 23 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 – 40 ปี มีอายุระยะการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน รองลงมาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความก้าวหน้าในงานจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน รองลงมาสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของครู รองลงมาได้รับการยอมรับในความซื่อตรง ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือมีความพึงพอใจจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พึงพอใจกับปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบว่าเหมาะสมดี

2.4 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความสำนึกในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา รองลงมาปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบ

2.5 ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิวิตวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 ครูมีการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน จากการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนศึกษาศาสตร์มีความพึงพอใจที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนศึกษาศาสตร์สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 53) พบว่าอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูสามารถปฏิบัติงานตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษทันตามกำหนดเวลา ครูพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ครูสอนซึ่งครูมีรู้สึกพอใจในเทคนิควิธีการสอนของครูในแต่ละครั้ง สำหรับผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ายังต้องการให้ผลการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งโดยภาพรวมครูโรงเรียนศึกษาศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเนื้องานและตรงกับความรู้ความสามารถจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ในอีกระดับหนึ่ง

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะนักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของครูและครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับในความซื่อตรงและมีคุณธรรม ทำให้ครูรู้สึกว่าครูปฏิบัติตนได้เหมาะสมและได้รับการไว้วางใจให้ดูแลนักเรียนทุกคน โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของครู ดังที่ สมยศ นาวิ (2538 : 13) ได้กล่าวไว้ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวงการศึกษาเดียวกัน และจากบุคคลทั่วไป การได้รับคำสรรเสริญเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลดีซึ่งเป็นธรรมดาที่มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการได้ยิน ได้ฟัง และได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเกียรติ เขยชม (2537: 53-54) พบว่าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การได้รับการยอมรับนับถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะธรรมชาติของมนุษย์เมื่ออยู่ที่ใดก็ตามต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องชมเชย ดังนั้นผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำย่อมต้องสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อประโยชน์ต่อ

องค์กร ส่วนความคิดเห็นของครูเมื่อเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนก็ยอมรับให้มีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับหน้าที่การงานของครูที่รับผิดชอบด้วย ด้วยเหตุนี้ครูโรงเรียนซิกซิววิทยาลัยจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนซิกซิววิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพอใจจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบมีจำนวนที่ทำให้ครูสามารถดูแลเอาใจใส่ได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึงมากขึ้น ซึ่งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย ดังที่ พงศ์ หรดาล (2540 : 47) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานนั้นทำให้ผู้มีความรู้สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทายงานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานและมีความผูกพันกับงานนั้น จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญอริยะ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะของงานในตำแหน่งหน้าที่และพอใจกับปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบว่า เหมาะสมดี ดังนั้นจึงทำให้ครูโรงเรียนซิกซิววิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนซิกซิววิทยาลัยมีความพึงพอใจในการมีความสำนึกในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูมากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็นว่าบกพร่อง และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ครูสามารถใช้ความคิดริเริ่มและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงาน จึงทำให้ครูสามารถทำงานได้รวดเร็วและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตรงตามเวลาที่กำหนดให้ ซึ่งครูก็ได้มีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ทิพมาศ แก้วซิม (2542 : 54) พบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากปัจจัยหนึ่งเนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน จากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัยมีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานให้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ โดยการให้ครูมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น และผู้บังคับบัญชายังให้การสนับสนุนครูศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีครูจำนวนมากที่ไม่สามารถศึกษาต่อได้ เนื่องจากขาดความพร้อมในด้านปัจจัยบางประการ และมีความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนของท่านทำให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ชัดเจน ส่วนในเรื่องครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควรนั้น ยังขาดความชัดเจนในระบบการประเมิน ดังนั้นจึงทำให้ครูโรงเรียนชุกชีวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรสรินทร์ สกุลโรจนประวัติ (2541 : 45) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอบ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตย์ (2541 : 53) พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ทุกระดับชั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผลปรากฏ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในงานนั้นเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสมควรได้รับการพัฒนา ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรได้ให้ความสนใจและพัฒนาเพื่อทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเรื่องความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย
2. ด้านวิชาการ จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรได้พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตัวเองเท่า ๆ กัน เช่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อเพื่อครูจะได้พัฒนาและนำเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงในการเรียนการสอน
3. ด้านครูผู้สอนจากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องขวัญและกำลังใจ โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตการศึกษาเดียวกัน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตเดียวกัน
2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับครูในโรงเรียน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาพัฒนาในด้านการบริหารซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การศึกษาในด้านขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียน เพื่อมุ่งใจให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อยุทธศาสตร์ในด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดิถก. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสถาบันราชภัฏ
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____ . (2541). ศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาที่สอน
วิชาการในวิทยาลัยจอร์แดน.
- เกศินี ทีปประสาน. (2539 : 78-79). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนัก
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ก้องเกียรติ เขยชม. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ใน
สถาบันผลิตครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2543 : บทคัดย่อ). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ (พ.ศ.2550 - 2554). กรุงเทพฯ : ศูนย์พิมพ์ธุรกิจ.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ดิเรก พรสีมา. (2542, เมษายน). การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูใน
ประเทศไทย. วารสารวิชาการ, 2, (4), 9 - 11.
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทวี บุญจับ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธีระพล อรุณะภักดิ์ และคณะ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาด โรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต การศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษรา จงรักขอบ. (2544). ทฤษฎีความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2541). ทักษะคติและความพึงพอใจ. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม มนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-9.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
_____. (2541). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- วีรศิษฐ์ แนวดี. (2539). ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด สุรินทร์. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะ พัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผกาวรรณ แน่นอน. (2541). ความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฝ่ายวิชาการ. (2550). แผนปฏิบัติการของโรงเรียนชิกข์วิทยาลัย.สมุทรปราการ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ว.ค. ดุสิต.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- เพิ่มวุฒิ บุษผามาตะนัง. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มณี โทธิเสน. (2543 : 12). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อ การศึกษาของโรงเรียนโทธิเสนวิทยา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มธุรส วีรกำแหง. (2542). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มงคล ธีรกุล. (2541 : บทคัดย่อ). เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10.
- ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.

- โรจนา ศุระพันธ์. (2539). **หน้าที่ในการงานและความพึงพอใจในการทำงานของคน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ลัทธิกาล ศรีวะรม. (2541). **ค่านิยม ทศนคติ และความพึงพอใจในงานพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วรินทร์ กาจนระวิกุล. (2541 : 128). **ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **ความลับขององค์การ**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- วิมล ศรประสิทธิ์. (2541). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี**.
- วิภาภรณ์ ภู่วฒนกุล. (2543, พฤษภาคม). **ใครคือผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง**. วารสารวิชาการ, 3, (5), 35.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541) . **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2542 : 228). **การบริหารแบบผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2542**.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (2541, 5 – 7). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี**.
- สุรัชย์ ชินโย. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : เจ.เอ็น.ที.
- สุวรรณ ภูติวณิชย์. (2541 : บทคัดย่อ). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันต์ มุสิกะทัน. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538 : 394-397). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542 : 24). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาการพิมพ์.

- สมเดช ดีทรัพย์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู : ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. ปรินญา
นิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทัศน์ ตุงศ์เรือง. (2540). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกลม 2521.
- อเนก กลยณี. (2542). ความพึงพอใจของนักเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาวิธีเรียนทางไกลที่มีบทบาทต่อครูประจำกลุ่มจังหวัดสกลนคร.
- อมรรัตน์ วัฒนสิน. (2543, กันยายน). ครูอาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษา.วารสารวิชาการ,
3, (5), 2-3.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทย
วัฒนาพานิช.
- สุรางค์ ฤกษ์บุษผา. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใน
เครือคณะพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกาญจนบุรีในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Barnard, C.I. (1968). The functions of executive, Cambridge: Harvard University Press,
- Cooper, A.M. (1958) .How to superise people. New York: McGra HillBook.
- _____. (1987).How to superise people. New York: McGraw – HillBook.
- Cliffs Prentice- Hall. Milton, C.R. Human behavior in organization. Englewood Cliffs, N.J:
Prentice-Nall, (1981-1987).
- Davis, K. and Newstrom W.J. (1985). Human Relation at work: Organizational behavior.
7th Ed. New York: McGraw – Hill Book.
- Dessler, Gary. (1993). Applied Human Relation .Reston, Virginia : Restion Publishing.
- Dubrin. (1992). A.J.Human Relations: A Job oriented Appoach. Englewood Chiffs,
N.J.Pprentice Mc Graw-Hill.
- Frederick Herzberf. (1966). The Motivative to work. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Ghiselli, E.E. and Brown, C.W. (1955). Personnel and Industrial Psychology. New York:
McGraw-Hill Book.
- Gilmer, Van Haller B. and others. (1973). Industrial Psychology. New York:
McGraw-Hill Book.

- Good, C.V. **Dictionary of education**. 3rd ed. New York: Mc Graw -Hill Book, 1973.
- HillBook Ghiselle and Brown. (1955). **Personnel and Industrial Psychology**. New York: Mc Graw-Hill.
- Johnston and Bavin. (1973). **Herzberg and Job Satisfaction**. Personnel Practice. New York: Mc Graw - Hill Book.
- Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality 2nd**. New York. Harper and Row, Inc.
- McClelland, D.C. **The achieving society**. (1961). New york: D. Van Nostrand Company.
- McCormick, E.J. and Joseph, Tiffin. (1974). **Industrial Psychologh**. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall.
- McGreger, D.M. (1960). **The Human Size of Enterprise**. New York: Mc Graw - Hill Book Company
- Muchinsky,Paul M. (1983) **Psychology Applied to Work**. Llinois: Homewood.
- Myers. (1970). **M.S. Every Employee a Manager; More Meaningful. Work.Through Lob Enrichment**. New York McGraw - Hill Book Company.
- Ouchi, William G. (1981).**Theory Z how American business can meet the Japanese Challenge**: Addisison-Wesley.
- Robbins. (1983:78).Personnel: **The Management of Human Process Behavior.2nd** Tokyo: McGraw - Hill, Kagakusha.
- Smither. (1988). **A study of selectied factors related to job satisfaction of Beginning full - time instructors in southerthem Baptist four - year Liberal art William**.
- Velez, G.V. (1972). **A study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with Instrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University**. Dissertation Abstracts International.
- Yoder, Dale. **Personnel Principles and Policies**, Eaglewood Cliffs, N.J: Prentice-Hill Lnc, 1959.
- Zalesnick, Adraham and others. (1958). **Motivation : Productivity and Satisfaction of Workers**. Cambridge, Massachusetts : Harvard University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยง
ตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

- | | | |
|-----------------|-----------|----------------------------------------------------------|
| 1. นายจุมพล | นิลรัตน์ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนเพ็ญพินนอนุสรณ์ |
| 2. นายนรินทร์ | กิจวิศาละ | ตำแหน่งนักวิชาการ ชี 8 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ
การศึกษา |
| 3. นางสาวพนัสดา | อุลฺุชาฎะ | ตำแหน่งนักวิชาการ โรงเรียนชิกขิวิทยาลัย |



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการจุมพล นิลรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางชุตินา ศึกษา นักศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกขวิทย์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ใ้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์นรินทร์ กิจวิศาละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางชุตินา ศึกษา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิษุวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์พนัสดา อุลูชาฎะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางชุตติมา ศึกษา นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชิษุวิทย์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกซ์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกซ์วิทยาลัย โดยผลการวิจัยที่ได้รับจะใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนจิกซ์วิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบสอบถาม
 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกซ์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามที่เป็นจริงและตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

นางชุติมา ศึกษา

5063104084

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของของครู

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 - 40 ปี

41 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11- 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

มากกว่า 25 ปี

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกขวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานเขตการศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ตรงกับ
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความพึงพอใจไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ด้านความสำเร็จของงาน ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน					
2.	ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษทันตามกำหนดเวลา					
4.	ปฏิบัติงานตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา					
5.	สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
6.	ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน					
7.	ท่านรู้สึกพอใจในเทคนิควิธีการสอนของท่าน ในแต่ละครั้ง					
8.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ของท่าน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9.	ด้านการยอมรับนับถือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
10.	ได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา					
11.	ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวงการอาชีพเดียวกัน และจากบุคคลทั่วไป					
12.	ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
13.	ได้รับการยอมรับในความซื่อตรงและมีคุณธรรม					
14.	ได้รับคำสรรเสริญเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลดี					
15.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติ แทนผู้บังคับบัญชา					
16.	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในโรงเรียน					
17.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน ในตำแหน่งหน้าที่					
18.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย					
19.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ					
20.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม					
21.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ					
22.	มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
23.	ท่านมีความพอใจจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ท่านรับผิดชอบ					
24.	ท่านพึงพอใจกับปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านว่าเหมาะสมดี					
25.	ด้านความรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
26.	ท่านมีความสำนึกในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
27.	ท่านมีความคิดริเริ่มและใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน					
28.	ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
29.	ท่านแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็นว่างบกพร่อง					
30.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
31.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตรงตามเวลาที่กำหนดให้					
32.	ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบ					
33.	ด้านความก้าวหน้าในงาน ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ					
34.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
35.	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
36.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร					
37.	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพโดยการศึกษาต่อ					
38.	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน					
39.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น					
40.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มให้วุฒิให้สูงขึ้น					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศอ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

1 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย

ด้วยนางจตุติมา ศึกษา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจิกจิววิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1"

ซึ่งในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นจะต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยในโรงเรียนของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการวิจัยและโรงเรียนจิกจิววิทยาลัยต่อไป ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาติให้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางชุตติมา ศึกษา
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เคมี) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2550 ศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชิโขวิทวิทยาลัย ตำบลลำโรงเหนือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	หัวหน้าสาระวิทยาศาสตร์