บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะนำเสนอและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. แนวทางดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในอนาคต
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   3.1 ความหมาย
   3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ
   5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาก่อนการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาภาคบังคับและมีส่วนหนึ่งที่ดำเนินงานจัดการศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน และมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2520 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมบูรณ์ พรรณาภพ (2521 : 8) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนอันได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 113) ให้ทัศนะว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเราเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินงานต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน รวมทั้งงานธุรการโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้

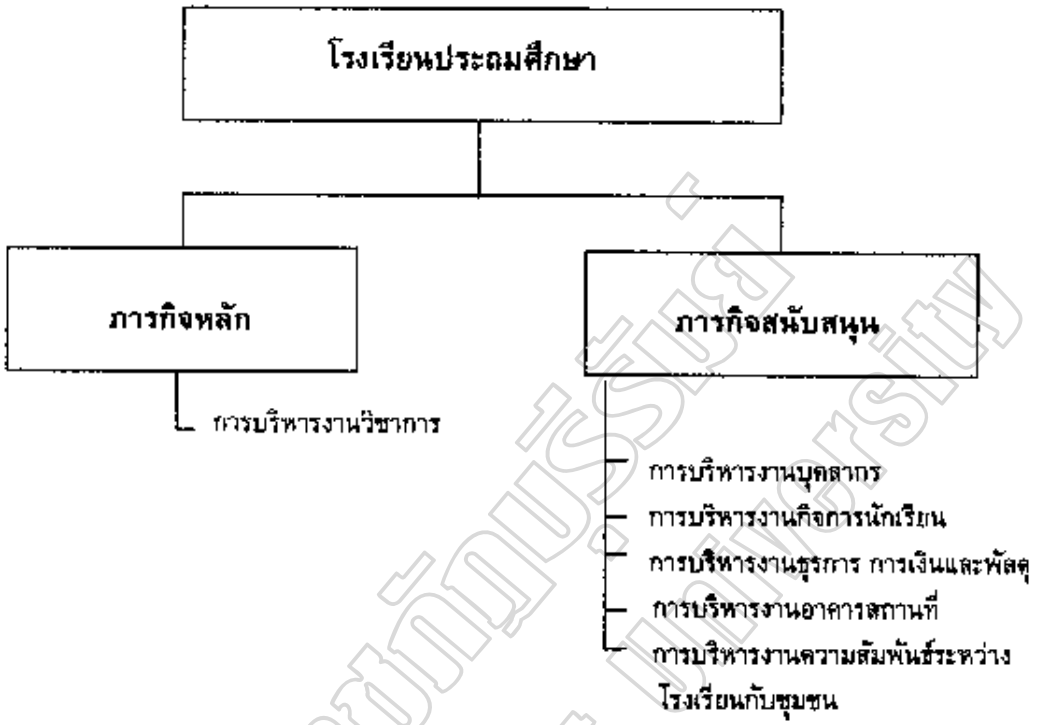
ปรีชา นิพนธ์วิทยา และสุทิน เนียมพลับ (2528 : 2) ได้กล่าวเน้นว่า การบริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษกว่าการบริหารอื่นๆ คือเป็นงานที่จัดขึ้นเพื่อสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ

โดยสรุปแล้วการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ผู้บริหาร และผู้มีส่วนร่วม ร่วมกันจัดเพื่อให้บริการทางการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาชาติที่ตั้งไว้

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีภารกิจในการดำเนินจัดการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองที่ดีตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนไว้รวม 6 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 5)

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการการเงินและพัสดุ
5. งานอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

รายละเอียดดังภาพประกอบ 1 (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 5)



ภาพประกอบ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

เป็นที่ยอมรับว่าการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด การพัฒนาการศึกษาทำให้คนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถสูงขึ้นและนำความรู้ไปพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมให้ก้าวหน้าไป ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความซับซ้อนและก้าวหน้าขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้รัฐบาล นักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาระดับสูงมองเห็นว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ปี ในระดับประถมศึกษาไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1) ประกอบกับนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 11 – 12 ปี ซึ่งยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ สภาพความต้องการของตลาดแรงงานส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ การศึกษาอย่างต่ำระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รัฐบาลจึงจัดให้มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อให้เด็กนักเรียนที่ไม่ได้ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อหลังจากที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างน้อย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 17)

การขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้โอกาสแก่เยาวชนได้รับการศึกษาสูงขึ้นในโรงเรียนใกล้บ้านโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด แต่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5) และจุดเน้นการดำเนินงานการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยสรุปคือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 7)

1. มุ่งจัดการศึกษาให้นักเรียนที่อยู่ห่างไกลในชนบท ที่ไม่ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในสังกัดอื่น

2. ด้านการเรียนการสอน มุ่งเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ

3. มุ่งให้ผู้เรียนสามารถปรับตน ให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การดำเนินงานของโรงเรียนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 22)

1. เตรียมการในด้านต่างๆได้แก่ด้านความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ วัสดุประกอบการเรียนการสอน การประสานกับอำเภอและจังหวัด ในการจัดอัตรากำลังครูให้เพียงพอ และมีความรู้ความสามารถ ความถนัดเข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ และกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างเหมาะสม การสำรวจและการประสานความร่วมมือกับผู้ชำนาญการท้องถิ่น แหล่งวิชาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพ เป็นต้น

2. การวางแผนการเรียนการสอน และดำเนินการด้านอื่นๆ ของโรงเรียนร่วมกับจังหวัด อำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) โดยประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างใกล้ชิด

4. ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน

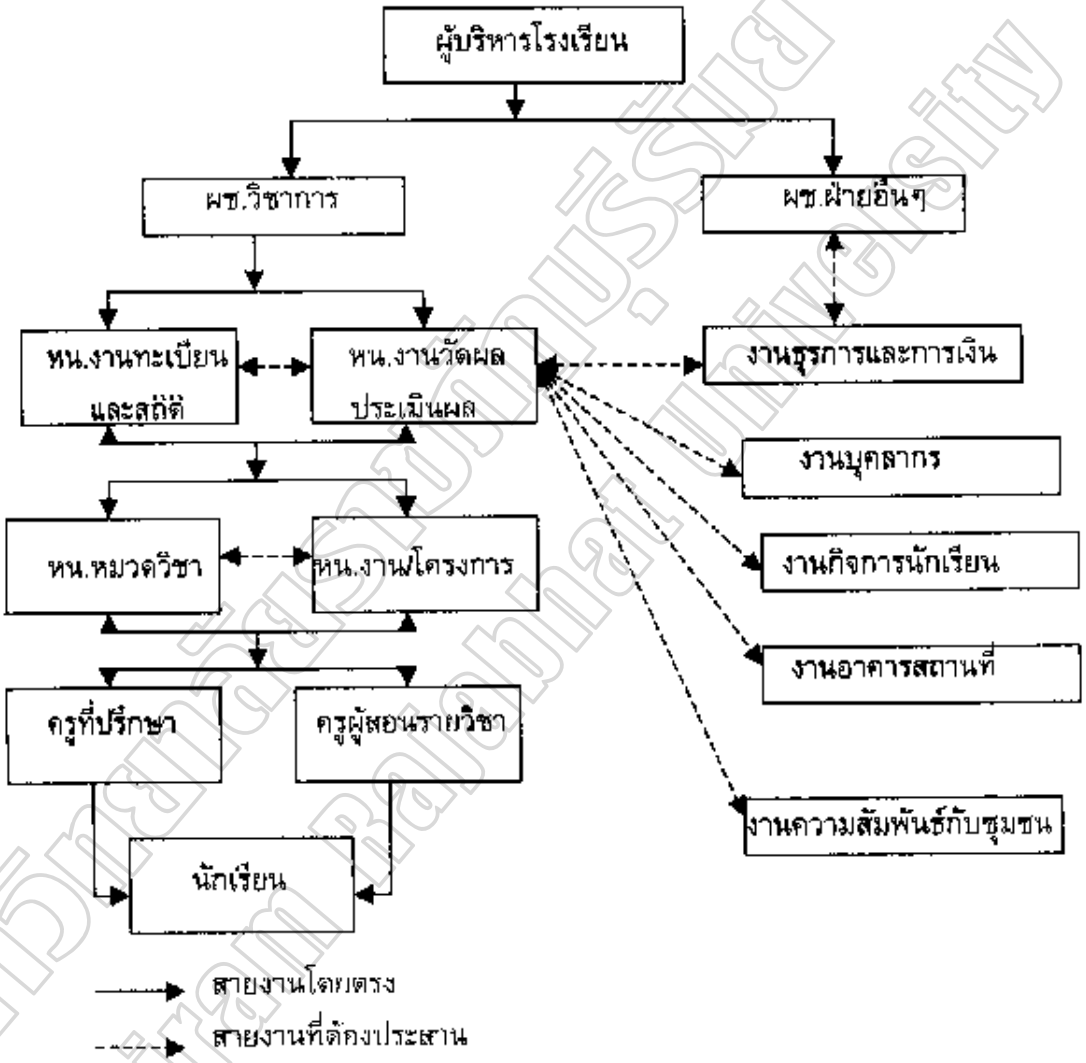
5. การประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีแก่ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ

6. การพัฒนาปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบ

เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของนักเรียน

ซึ่งเป็นผลผลิตจากกระบวนการศึกษาตามหลักสูตรไว้กว้าง 3 ประการ คือ สามารถพึ่งตนเองได้ มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และสามารถดำรงตนอยู่ในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : คำนำ) พร้อมทั้งกำหนดโครงสร้างการบริหารงานการวัดผลและประเมินผลการเรียนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 63)



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิสายงานการบริหารงานการวัดผลและประเมินผลการเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้สรุปผลการดำเนินในภาพรวมไว้ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 2 - 4)

1. ด้าน ปริมาณ

1.1 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงปีการศึกษา 2541 รวม 6,663 โรงเรียน

1.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 578,010 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ 21 ของนักเรียนระดับนี้ทุกสังกัดรวมกัน

1.3 อัตราการเรียนของเด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

1.3.1 ปีการศึกษา 2540 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปี 2539 จำนวน 755,844 คน เรียนต่อ 687,770 คน คิดเป็นร้อยละ 90.99 ของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเรียนต่อในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 218,381 คน

1.3.2 ปีการศึกษา 2541 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 738,664 คน เรียนต่อ 683,487 คน คิดเป็นร้อยละ 92.53 ของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเรียนต่อในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 217,734 คน

1.4 นักเรียนมีโอกาสเรียนต่อในระดับสูงขึ้น คือ นักเรียนที่เรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วยังมีโอกาสได้เรียนต่ออีก ดังนี้

1.4.1 นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2539 จำนวน 132,135 คน เรียนต่อปีการศึกษา 2540 ทั้งหมด 98,934 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8

1.4.2 นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 138,795 คน เรียนต่อปีการศึกษา 2541 ทั้งหมด 110,685 คน คิดเป็นร้อยละ 79.75

2. ด้านคุณภาพ แม้ว่าการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะความขาดแคลนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทั้ง ครู อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ แต่จากความพยายามของผู้รับผิดชอบทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และความต้องการของชุมชน ทำให้ส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ กล่าวคือ จากการประเมินผลนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของทุกสังกัดโดยกรมวิชาการ ในปีการศึกษา 2538 และ ปีการศึกษา 2540 ปรากฏว่าคุณภาพนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะ

กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไม่แตกต่างจากหน่วยงานอื่นและบางรายวิชามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมของทุกสังกัด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2538 และ 2540

รายการประเมิน	ปี 2538		ปี 2540	
	ค่าเฉลี่ยทุกสังกัด	สปช.	ค่าเฉลี่ยทุกสังกัด	สปช.
ภาษาไทย	57.8	54.5	59.16	60.26
คณิตศาสตร์	33.7	35.7	35.91	40.44
ภาษาอังกฤษ	34.7	38.8	44.70	48.03
วิทยาศาสตร์	45.3	46.2	44.30	45.40
การคิดแก้ปัญหา	39.9	40.4	-	-
การพัฒนาอาชีพ	40.8	42.8	-	-
พัฒนาสังคม	45.8	47.1	42.06	43.06
พัฒนาสุขภาพ	60.2	61.8	-	-
คุณลักษณะทั่วไป	3.25	3.26	-	-

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คู่มือดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา. หน้า 4.

แนวทางดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือให้เป็นไปตามนโยบายของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้กำหนดแนวทางดำเนินงานไว้ 4 ระดับ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6)

1. ระดับกรม : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ระดับจังหวัด : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. ระดับอำเภอ : สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ
4. ระดับโรงเรียน

การดำเนินงานระดับกรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานและควบคุมให้การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นไปตามนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 6 – 8)

1. บริหารงานขยายโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการในด้านต่าง ๆ

2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ

3. การจัดทำข้อมูล สถิติ และรายงานผลการจัดการศึกษาโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปช.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทุกระยะอย่างต่อเนื่อง

4. จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เพื่อนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงงานขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีระดับมาตรฐาน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียน อำเภอ และจังหวัด มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

6. ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งเป็นเอกสาร สิ่งตีพิมพ์และผ่านทางสื่อมวลชนทุกประเภท

เพื่อให้การจัดการและการบริหารงานขยายโอกาสทางการศึกษามีผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาดังนี้

1. สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา

1.1 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและริเริ่มวางแผนเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับกรม กระทรวง รัฐบาล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน สังคมและบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ท้องถิ่นและเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การดำเนินการจัดการศึกษา และจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน การเตรียมการพัฒนารูปแบบและแนวคิดในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านการส่งเสริมการใช้หลักสูตรแกนกลางและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรรูปแบบและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสร้าง

องค์ความรู้ท้องถิ่นและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน

1.2 หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร เอกสาร สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด

1.2.2 นิเทศการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการตลอดจนเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัด

1.2.3 ให้บริการ ส่งเสริม และประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

1.2.4 ประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด

1.2.5 ดำเนินการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์

1.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งเขตการปฏิบัติการนิเทศเป็น 12 เขตการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดนโยบายการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3 กองนโยบายและแผน

1.3.1 กำหนดนโยบายเป้าหมายการเปิดขยายโรงเรียนและการรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3.2 ประกาศและหลักเกณฑ์ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการ

1.3.3 นำรายชื่อโรงเรียนที่แต่ละจังหวัดมีความประสงค์ขอเปิดขยายเสนอ ขออนุมัติเปิดเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและแจ้งผลให้จังหวัดทราบ

1.3.4 จัดทำรายงานผลการรับนักเรียนในแต่ละปีต่อกระทรวงศึกษาธิการและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

1.3.5 ประสานงานกับสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษาในการจัดทำแผนและขอตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3.6 ประสานงานกับสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา และกองคลังในการจัดสรรการบริหารงบประมาณ รวมถึงการจัดจ้าง

1.3.7 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานเงินประจำงวด และรายงานประจำปี

1.3.8 ประสานงานกับสำนักพัฒนาระบบบริหารและสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษาในการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรทำหน้าที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง จัดจ้าง และการพัฒนาเพื่อให้ได้บุคลากรตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ

1.3.9 ร่วมกับสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในช่วงแผนระยะ 5 ปี ปรับแผนระยะครึ่งแผนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาระดับนี้ของประเทศและกระทรวงศึกษาธิการ

การดำเนินงานระดับจังหวัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีหน้าที่ ที่จะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติการ ดังนั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์นโยบาย พิจารณากฎระเบียบ หลักการ และแนวทางให้ได้ผล นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมีหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 9 –11)

1. มอบหมายให้หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบการดำเนินงานของโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในสำนักการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานอื่นตลอดจนประสานงานกับคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด (ศคว.จ.)

2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดตั้งจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการ และการพัฒนางานขยายโอกาสทางการศึกษา

3. จัดทำแผนการเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจนทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

4. จัดทำข้อมูล สถิติ สารสนเทศ ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงาน

5. จัดประชุมสัมมนาอบรมแก่ครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานขยายโอกาสทางการศึกษา

6. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ครู นักเรียน ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน โดยวางแผนร่วมกับศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางและโครงสร้างของหลักสูตร ตลอดทั้งการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง

8. กระจายอัตรากำลังครูไปให้โรงเรียนที่ขาดแคลน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดครูด้านสาขาวิชาต่างๆ

9. การบริหารงานในด้านต่างๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน ได้แก่

9.1 งานวิชาการ

9.2 งานกิจการนักเรียน

9.3 งานธุรการการเงินและพัสดุ

9.4 งานงบประมาณ

9.5 งานประชาสัมพันธ์

10. ดำเนินงานตามนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

11. ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าของโครงการ ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เพื่อให้การดำเนินงานระดับจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางอย่างละเอียดในแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. หน่วยศึกษานิเทศก์

หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตามที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมายและมีหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.1 ดำเนินการจัดการประชุมอบรมสัมมนาครูผู้สอน ครูวิชาการ ครูวิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.2 พัฒนาความรู้ เทคนิคการสอนและประสบการณ์การสอน โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาแก่ครูผู้สอน

1.3 พัฒนาวิทยากรแกนนำ (วิทยาศาสตร์/ภาษาอังกฤษ/คณิตศาสตร์/ภาษาไทย) และพัฒนาครูเครือข่าย ให้สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในการใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

1.5 วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

2. นิเทศติดตามผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 นิเทศการจัดการเรียนการสอน และนิเทศงานวิชาการ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 รายงานผลการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3. การวัดผลประเมินผล

3.1 สรุปผลการประเมินผลรายวิชา เมื่อสิ้นภาคเรียนของนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.2 ประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นรายโรงเรียน

3.3 จัดทำข้อสอบระดับจังหวัด

4. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน

4.1 ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

4.2 ประสานงานกับฝ่ายแผนงานและงบประมาณในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. จัดให้มีศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและทำหน้าที่ประสานงานการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

6. พัฒนาศึกษานิเทศก์จังหวัด / ศึกษานิเทศก์อำเภอ / กิ่งอำเภอ ให้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้เต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

7. กระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลรวมทั้งการวิจัยในชั้นเรียน

2. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

2.1 งานแผนงานและโครงการ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานในการกำหนดนโยบายดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาระดับจังหวัด จัดทำและรวบรวมงานโครงการตลอดจนมาตรการและกิจกรรมงานขยายโอกาสทางการศึกษา มาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปี มีการวางแผนการเปิด–ปิด ขยายชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการประเมินผล แผน / งาน / โครงการ และจัดทำรายงานการดำเนินงานตามแผน

2.2 งานวิเคราะห์งบประมาณ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานในการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความขาดแคลน ความจำเป็น ความเหมาะสม ความสำคัญ ฯลฯ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาจัดตั้งจัดสรรงบประมาณทุกแผน และทุกหมวดรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานขยายโอกาสทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้โรงเรียน และแจ้งผลการจัดสรรให้โรงเรียน และฝ่ายการเงินและพัสดุได้ทราบ ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนความรู้ในการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 งานข้อมูลสถิติและรายงาน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำสารสนเทศตลอดจนจัดทำสถิติ ตามความต้องการของทุกฝ่ายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยเหนือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานขยายโอกาสทางการศึกษา จัดทำรายงานผลการบริหารงบประมาณ ผลการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานระดับอำเภอ

สำนักงานการประถมอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีหน้าที่รับนโยบายแนวทางการดำเนินการจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไปดำเนินการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 11 - 13)

1. มอบหมายให้หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบงานขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานระดับอำเภอ / กิ่งอำเภอ และบริหารงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขยายโอกาสทางการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่

1.1 งานวิชาการ

1.2 งานกิจการนักเรียน

1.3 งานธุรการและการเงิน

1.4 งานงบประมาณ

1.5 งานประชาสัมพันธ์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความพร้อม ด้านอาคารเรียนและอัตราครู สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

3. จัดทำข้อมูล สถิติ และรายงานผลการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา

4. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือเสนอแนะ ในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอน จัดทำแผนการสอน การวัดผลและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่ครูนักเรียนที่จัดกิจกรรมเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

7. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

8. รายงานผลการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอดำเนินการ ดังนี้

1. หน่วยศึกษานิเทศก์

1. นิเทศการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการหรือเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแต่ละท้องถิ่น

3. ดำเนินการและประสานจัดทำแผนการฝึกอบรม การพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีสอน แต่ละกลุ่มรายวิชาในการจัดการเรียนการสอน

4. ให้บริหารส่งเสริมและประสานงานเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. จัดให้มีศึกษานิเทศก์รับผิดชอบโครงการ และประสานหรือดำเนินงานสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อให้การดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานบริหารทั่วไป

จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมเงินประจำงวด ตรวจสอบเงินประจำงวด แจ้งเงินประจำงวดให้โรงเรียนทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างพัสดุตามความต้องการของโรงเรียน โดยประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์จัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณตลอดจนให้ความรู้ข้อเสนอแนะในการจัดทำบัญชีรับ – จ่ายให้แก่ครูและผู้บริหาร

การดำเนินงานระดับโรงเรียน

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนจะจัดกิจกรรมสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา การดำเนินงานจะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 13 –16)

1. การแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ควรแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่ต่อไปนี้

1.1 หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ

1.2 นายทะเบียน

1.3 ฝ่ายวัดผล

1.4 จัดบุคลากรเข้าสอนในระดับมัธยมศึกษา

2. การรับนักเรียน

2.1 ประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีให้แก่นักเรียน

ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยชี้แจงให้ทราบถึงหลักสูตร แผนการเรียน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์และผลปลายทางที่นักเรียนจะได้รับเมื่อจบหลักสูตร

2.2 ดำเนินการรับนักเรียน การรับนักเรียนจะรับจำนวนเท่าใด มีวิธีการคัดเลือกนักเรียนอย่างไรให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อนุมัติการรับนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ 2524

2.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการมอบตัวนักเรียน

2.3.1 เตรียมใบมอบตัว

2.3.2 เตรียมจัดทำคู่มือนักเรียน

2.3.3 รับมอบตัวนักเรียน

2.4 จัดปฐมนิเทศ เพื่อให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รู้จักโรงเรียนสถานที่ต่างๆในโรงเรียน บุคลากร โครงสร้างหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การเลือกวิชาเรียน และการปรับเปลี่ยนวิชาเรียน ระเบียบของโรงเรียน และการสนับสนุนของผู้ปกครองที่จะช่วยให้หลักสูตรประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องเข้าใจการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างถูกต้องและเป็นไปในทางเดียวกัน

2.5 เลือกแผนการเรียน ให้นักเรียนเลือกแผนการเรียนตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการของตน โดยมีครูร่วมกับผู้ปกครองให้คำแนะนำ

3. การลงทะเบียน

3.1 แต่งตั้งบุคลากรให้คำปรึกษา และเจ้าหน้าที่ลงทะเบียนวิชา

3.2 กำหนด วัน เวลา ในการลงทะเบียน

3.3 ดำเนินการลงทะเบียนรายวิชา

3.4 อนุมัติการลงทะเบียนเรียนตามรายวิชา

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

4.1 จัดแผนการเรียนตลอดหลักสูตร โดยยึดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เป็นหลัก

4.2 จัดครูเข้าสอนในแต่ละระดับชั้นให้เหมาะสมกับวุฒิวิชาเอก ความรู้ความถนัด บุคลิกภาพ และความสนใจครู

4.3 นิเทศ ติดตาม กำกับ เพื่อให้คำเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้อาจใช้กิจกรรมการนิเทศหลายๆ กิจกรรมที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

4.4 วัดผล – ประเมินผลตามหลักสูตร โดยศึกษาจุดประสงค์และอัตราส่วนคะแนนจากกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเป็นหลัก เพื่อนำมาปรับเข้ากับความเหมาะสมของโรงเรียน

5. การอนุมัติผลการเรียนรายวิชา

5.1 ตรวจสอบเวลาเรียนของนักเรียน และผลการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียนและปรากฏชื่อใน รบ. 3 - ต

5.2 อนุมัติผลการเรียนรายวิชาใน รบ. 3 - ต

6. การย้ายเข้า - ออก

นักเรียนย้าย - ออก จะต้องมีเอกสาร ดังนี้

6.1 ใบรับรองเวลาเรียนจากสถานศึกษาเดิม (กรณีที่ย้ายระหว่างภาคเรียน)

6.2 คะแนนรายจุดประสงค์ก่อนวัดผลกลางภาคเรียน / กลางภาคเรียน / หลังภาคเรียน (กรณีที่ย้ายระหว่างภาคเรียน)

6.3 รบ. 1 - ต

6.4 รบ. 4 - ต

6.5 รบ. 6 - ต

6.6 สำเนาทะเบียนบ้าน

การย้ายเข้า ตรวจสอบเอกสารดังที่กล่าวมาข้างต้น แล้วมอบฝ่ายทะเบียนดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

การย้ายออก จัดทำเอกสารดังกล่าวมาข้างต้นแล้วมอบฝ่ายทะเบียนดำเนินการจำหน่ายออกจากทะเบียนนักเรียน

การออกกลางคัน ติดตามนักเรียนให้มาเข้าเรียนสั่งพักการเรียน และจำหน่ายออกจากโรงเรียนตามดุลพินิจของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ

7. การอนุมัติการจบหลักสูตร

การอนุมัติการจบหลักสูตร เป็นขั้นสุดท้ายของการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินการเรียนที่ผู้บริหารมีส่วนรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

7.1 ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามเกณฑ์การจบหลักสูตร และแนวดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนตามที่กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษากำหนด

7.2 ตรวจสอบผลการเรียนและหน่วยการเรียนตามเกณฑ์การจบหลักสูตรของนักเรียนแต่ละคน จากฝ่ายทะเบียนและวัดผล

7.3 อนุมัติผลการเรียน ใน รบ.1 - ต

7.4 รายงานผลการเรียนของผู้ที่จบหลักสูตร (รบ.2 - ต) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน หลังจากวันอนุมัติการจบหลักสูตร

8. การออกใบประกาศนียบัตร

8.1 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เขียนใบประกาศนียบัตร

8.2 การตรวจสอบเอกสารรายงานผลการเรียนของผู้ที่จบหลักสูตร

8.3 ผู้บริหารลงนามและประทับตราโรงเรียน

8.4 ทำทะเบียนคุมการออกประกาศนียบัตร

8.5 รายงานการออกประกาศนียบัตรให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบ

9. การจัดหาวิทยากรท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ

9.1 สำรวจความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ

9.2 เชิญวิทยากรเพื่อวางแผนการจัดทำกำหนดการสอนและแผนการสอนร่วมกัน

9.3 ดำเนินการให้มีการจัดทำโครงการสอนที่จัดทำขึ้น

9.4 รายงานการอนุมัติโครงการตามกำหนดการสอน และแผนการสอนให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบ

9.5 เสนอขอเบิกเงินค่าตอบแทนวิทยากรภายนอกตามระเบียบ

10. การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

10.1 เป็นคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

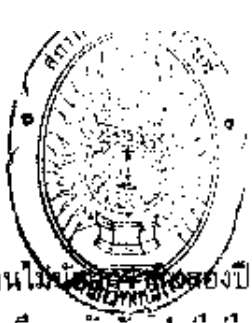
10.2 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด เช่น ส่งครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

10.3 ให้ความร่วมมืออื่นๆ ตามที่กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาขอความร่วมมือ

แนวทางดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในอนาคต

จากนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ประกาศนโยบาย " ประกันโอกาสทางการศึกษา" เพื่อให้นักเรียนทุกคนที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย แม้จะไม่มีหลักฐานการเกิดของทางราชการ ไม่มีสัญชาติไทย พิการหรือด้อยโอกาสอื่นๆ ได้มีโอกาสรับการศึกษาอย่างเสมอกันเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอ

จฬ
วิจย.1263
พ ๑๑๔ ก



143637

กันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" การจัดการศึกษารัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ" (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2540 : 10) สำหรับแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อก้าวไปสู่การประกันโอกาสทางการศึกษาต่อระดับมัธยมตอนต้น คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5)

1. สำรวจข้อมูลประชากรนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพื้นที่ที่ยังไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ได้ข้อมูลจำนวนพื้นที่พร้อม ปัญหาสาเหตุการไม่ได้เรียน

2. ขยายบริการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงในรูปแบบที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละกลุ่ม เช่น เปิดโรงเรียนเพิ่ม ห้องเรียนเพิ่ม จัดโรงเรียนประจำ ห้องเรียนเด็กพิการเรียนร่วม ฯลฯ

3. วางแผนร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ที่แบ่งความรับผิดชอบให้เด็กที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้เรียนต่อในสถานศึกษาสังกัดใดสังกัดหนึ่ง

4. หน่วยงานทุกระดับแสวงหาความช่วยเหลือแก่เด็กกลุ่มด้อยโอกาส กลุ่มที่เสี่ยงออกกลางคันให้ได้เรียนจบ เช่น ทุนการศึกษา

5. ติดตาม กำกับ ดูแล ประสานงานเพื่อแก้ปัญหา และปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้ทันกับสภาพปัญหาในลักษณะเชิงรุก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมปฏิบัติงานให้สำเร็จและได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจ ดังนั้นในการบริหารงานทุกระดับผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมาย

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมิท (Smith. 1955 : 114) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

โยเดอร์ และคณะ (Yoder and Others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

สเตร้าส์ และ เซย์เลส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่อผลงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

วรูม (Vroom. 1964 : 99) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ท่าที หรือทัศนคติที่ดีต่องาน และขวัญในการปฏิบัติงาน ในวงการอุตสาหกรรม สองประการนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน คือหมายถึง ประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็คือความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

ซีคอร์ด และ แบคแมน (Secord and Backmam. 1964 : 391) ที่ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่สำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ซึ่งได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร เช่นเดียวกับ

บลัม และเนเลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นทัศนคติ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณ เป็นต้น

จากความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการในทางบวกแล้ว สามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจเต็มความรู้ และเต็มความสามารถ งานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพ จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ศึกษาวิจัยและทดลองเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้อย่างกว้างขวางค้นเป็นผลให้เกิดการจูงใจให้ผู้วิจัยได้นำมาเป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs)

อะบราฮัม มาสโลว์ (Abrahamm H. Maslow , 1975 : 69–80) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ได้แก่

1.1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับความสำคัญโดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1.1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.1.3 เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

1.1.4 ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกันมีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างเกิดขึ้นมา

1.2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) มี 5 ระดับ ได้แก่

1.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

1.2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วยและความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

1.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ เมื่อความต้องการทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

1.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ และความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม

1.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตของตนเอง ให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเองด้วย

โดยสรุปแล้วจะเห็นว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามความพึงพอใจมีความสำคัญที่สุดกับการปฏิบัติงานนั้นเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทัศนคติหรือเจตคติของบุคคล ดังนั้นการที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการจูงใจ (Motivation) ซึ่งมูลเหตุของแรงจูงใจอันสำคัญของบุคคลนั้นมาจาก ความต้องการ (Needs) ของบุคคล และบุคคลมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับความสำคัญจากระดับต่ำถึงระดับสูง ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก

2. ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดริค เฮอร์ซเบอร์ก

เฟรดริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg and others. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมืองพิทท์สเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญสองประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและทำงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)

สเตร้าส์ และ เซเลย์ (Strauss and Sayles. 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนอื่น ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้ แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 25) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดคือความต้องการสัมฤทธิ์ผล และยังพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหาและชอบมีการเปลี่ยนแปลง

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525 : 120 – 121) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากบุคคลมีความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองสองชนิด คือ ความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการ และความคาดหวังที่บุคคลจะได้จากวัตถุ หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นการตอบแทน

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 292) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งหวังปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่นสามประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย ประการที่สอง ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปได้ งานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนไม่ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดคะเนผลไม่ได้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จ และการทำงานก็ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี พร้อมกับสามารถแก้และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผลงานสำเร็จเขาเกิดความรู้พึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

สมพงศ์ เกษมสิน (2532 : 298) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับการจูงใจว่า มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใดและได้รับการยอมรับ

จากสมาชิกในองค์การส่วนมากว่าเราเป็นพวกพ้อง เราก็มีกำลังมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. (1970 : 191–192)) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน โดยแบ่งองค์ประกอบ สององค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอในในการทำงาน ผลงานวิจัยที่ค้นพบแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาขอรับคำปรึกษา การยอมรับนั้นอาจจะเป็นการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

เบนตัน (Benton. 1972 : 257) ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่าการเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปตำแหน่งงานใหม่ที่มีชั่วโมงทำงาน ที่ตั้งและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้นทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น ก็เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

เสนาะ ติเยาว์ (2516 : 196) มีความเห็นว่า การเลื่อนขั้น คือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่ทำงานถูกควบคุมน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้งสองอย่าง คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิเพิ่มสูงขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 278 - 279) กล่าวถึง การรับผิดชอบว่าหมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำ

อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าว จะเห็นว่าจุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน (Obligation) นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ต่อเนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Superior and Subordinate Relationship) ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ทำการตามคำสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่ง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กร และผู้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ดังจะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่จะมีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบนลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกันจากคำสั่งดังกล่าว ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชานี้เอง คือ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 231) เสนอว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัด ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น เสมียนพนักงานควรสามารถที่จะเก็บเอกสารได้ตลอดเป็นระเบียบและมีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่างๆเพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดีภายในเวลาที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบงานของหน่วยงานนั้น

5. ลักษณะของงาน (The work itself)

พนัส หัสนาคินทร์ (2524 : 114) ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความพึงพอใจ รักษาน้ำใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น พนัส หัสนาคินทร์ กล่าวว่า การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุถึงสัมฤทธิผล และการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด แนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องการเห็นผลสำเร็จในงาน แต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย จะต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการต่าง ๆ และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ที่ควรได้รับ

2. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่กำหนดไว้ในการบริหารงานขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อที่เป็นกริยาหรือวาจาที่สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องอาคารสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ควบคุม กำกับ ดูแล ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กนั้น มุ่งในด้านการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ทั้งบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่กระตุ้นจูงใจโดยตรงให้คนปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังที่จะให้บรรยากาศทั้งสองอย่างนั้นสร้างความพอใจและกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ความพึงพอใจยังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เขารับผิดชอบ ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กได้มีผู้นำไปวิจัยทดลองและดัดแปลงใช้ในที่ต่าง ๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันออกไปรายงานการวิจัยบางกรณีพบว่า การนำเอาทฤษฎีไปใช้ไม่มีผลเรื่อง อายุ เงินเดือน พื้นฐานการศึกษา บุคลิกลักษณะ นิสัยใจคอ และชนิดของงานที่เขาทำอยู่เลย (ประพจน์ นันทรามาศ. 2532 : 29–30 ; อ้างถึงใน จำนง สมประสงค์. 2522 : 110–112)

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor)

ก่อนหน้าที่เฮอร์ซเบอร์กได้ศึกษาแนวคิดของเขา มีนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ผู้หนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์(Douglas McGregor. 1960 : 430) ศาสตราจารย์ทางการศึกษาที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซทท์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ " The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูป Theory X และ Theory Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X มีความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติของคน 5 ประการ ดังนี้ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 318)

1. คนส่วนมากไม่ชอบทำงาน

2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยานต้องการรับผิดชอบแต่เพียงเล็กน้อย และต้องการที่ได้รับการควบคุมบังคับ

3. คนส่วนมากมีขีดความสามารถในด้านการสร้างสรรค์น้อยเกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. การจูงใจหรือไฟในการทำงาน เกิดขึ้นในระดับสรีรศาสตร์และระดับความปลอดภัยเท่านั้น

5. คนส่วนมากมักจะได้รับการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และชอบที่จะให้ใช้อำนาจบังคับเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สาระสำคัญของทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติคนไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกันคนสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาค ในทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 5 ประการ ดังนี้ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 318)

1. งานเหมือนการเล่น ถ้าหากสภาพการณ์เอื้ออำนวยให้

2. ในการที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร การควบคุมตนเป็นสิ่งที่จะขาดเสียมิได้ขีดความสามารถของคนในด้านการสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรมีอยู่อย่างกว้างขวาง

3. การจูงใจหรือไฟในการทำงานเกิดขึ้นในระดับการยกย่องนับถือและระดับสัจธรรมในตนเอง

4. คนสามารถที่จะบังคับควบคุมตนเอง และสร้างสรรค์ในขณะทำงาน ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม

สรุปสาระสำคัญของทฤษฎี Y ชี้ให้เห็นว่า คนมีความมานะอดทนต้องการใช้กำลังกายและกำลังใจทำงานให้เต็มที่ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน การควบคุมจากภายนอกและการลงโทษไม่ใช่มรรควิธีที่จะทำให้คนเกิดความพยายามกระทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คนจะนำและควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตกลงไว้

4. ทฤษฎี Z

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ วิลเลี่ยม จี โอยุชิ (William G. Ouchi) แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California at Los Angeles) ได้รวบรวมเอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าไว้ด้วยกัน โดยมีแนวคิดว่าองค์กรต้องมีกฎเกณฑ์ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร ในการบริหารตามแนวทฤษฎี Z นี้ โอยุชิ กำหนดให้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 7)

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบอร์ก และแมคเกรเกอร์

มาสโลว์	เฮอร์ซเบอร์ก	แมคเกรเกอร์
ความต้องการระดับสูง :	**ปัจจัยกระตุ้น :**	**ทฤษฎีวาย** :
	ความสำเร็จ	การตอบสนองความต้องการ
	การยกย่อง	เกียรติยศชื่อเสียงและความ
		หวังของชีวิต
ความต้องการเกียรติยศ	ความก้าวหน้า	ความสมหวังของชีวิต
ชื่อเสียง	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ
	ลักษณะของงาน	ความคิดสร้างสรรค์
		การควบคุมสั่งการด้วยตนเอง
ความต้องการระดับต่ำ:	**ปัจจัยค้ำจุน :**	**ทฤษฎีเอกซ์ :**
	นโยบายและการบริหารงาน	
ความต้องการทางด้านสังคม	การบังคับบัญชา	ความต้องการความมั่นคง
		เหนือสิ่งอื่นใด
ความต้องการความปลอดภัย	ความสัมพันธ์	ต้องการการสั่งการ
	ระหว่างบุคคล	
ความต้องการทางด้าน	เงินเดือน	จะต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ
ร่างกาย	สภาพแวดล้อมของ	
	การทำงาน	

ที่มา : สมยศ นาวีการ. (2521).การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. หน้า 386.

จากตารางความสัมพันธ์ จะพบว่า ความต้องการระดับต่ำทั้ง 3 ประเภท ในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก ในทางตรงกันข้าม ความต้องการระดับสูง คือความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังชีวิตนั้นเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ส่วนทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ในลักษณะที่ทฤษฎีวายตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบการควบคุมและสั่งการด้วยตนเองและคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้นความต้องการ

ระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก จึงใช้สมมุติฐานเดียวกับทฤษฎีรวม (สมยศ นาวีการ. 2522 : 110)

5. ทฤษฎีความคาดหมายของ สมิท และแกรนนี่ (Smith and Granny)

สมิท และแกรนนี่ (สมยศ นาวีการ. 2521 : 155–157 ; อ้างถึงใน Smith and Granny. 1956 : 169) ได้เสนอรูปแบบทฤษฎีซึ่งอธิบายถึงความสัมพันธ์สามทิศทาง ระหว่างกำลังความพยายาม ความพึงพอใจ (Satisfactions) และผลตอบแทน (Reward) จุดสำคัญของรูปแบบความสัมพันธ์อยู่ที่แนวคิดของกำลังความพยายาม ผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนและความพึงพอใจ แต่โดยตัวของการปฏิบัติงานจะได้รับอิทธพลมาจากกำลังความพยายามเท่านั้น

ความหมายในทางปฏิบัติของทฤษฎีความคาดหมายนี้ สมิท และแกรนนี่ เน้นถึงงานของฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการผลตอบแทน ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นเป็นแนวทางปฏิบัติหลายประการด้วยกันในการจูงใจสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้ดีที่สุด (สมยศ นาวีการ. 2522 : 157)

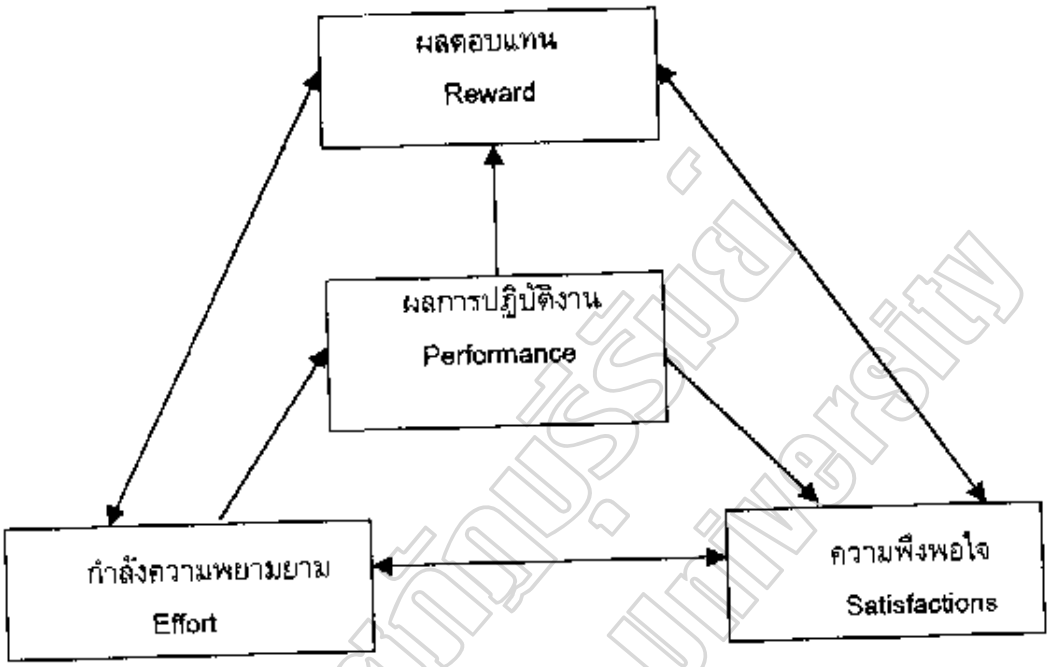
1. องค์กรควรจะพัฒนาระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. โปรแกรมของสิ่งจูงใจควรจะถูกกำหนดขึ้นมาโดยผลตอบแทนทางด้านการเงินและผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ นั้นจะต้องผูกพันอยู่กับผลปฏิบัติที่ดีของพนักงาน

3. องค์กรควรจะลดผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการให้น้อยที่สุด เช่น อุบัติเหตุ การปลดออกจากงานชั่วคราว เป็นต้น ที่พนักงานอาจรับรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสืบเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. องค์กรควรจะให้หลักประกันว่าพนักงานแต่ละคนจะมีกำลังความพยายามที่จะเสริมให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้มากที่สุดตามความคาดหวัง โดยการจัดการฝึกอบรม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และการขจัดสิ่งกีดขวางต่อความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

5. ความพอใจที่พนักงานคนหนึ่งคนใดให้กับผลลัพธ์ทางด้านความต้องการนั้น องค์กรจะต้องนำเข้ามาพิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ที่มีความพอใจสูงเท่านั้น จึงจะนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจ ดังภาพประกอบ 4 (สมยศ นาวีการ. 2521 : 157)



ภาพประกอบ 4 แสดงรูปแบบทฤษฎีของสมิท และ แกรนนี่

6. ทฤษฎีความคาดหมายของวรูม (Vroom)

วรูม (สมยศ นาวีการ. 2522 : 391–393 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจแบบกระบวนการว่ามีปัจจัยหลักของทฤษฎีคือ ความคาดหมาย ความพอใจ ผลลัพธ์และสื่อกลาง

ความคาดหมาย คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหมายได้ว่า ผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องโดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพึงพอใจในทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ และสังเกตว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ไม่ต้อง

ซื้อหาด้วยราคาแพง เป็นสิ่งที่สามารถใช้ได้อย่างมีคุณค่ามากยากที่จะเปรียบกับเงินตราได้ ซึ่งความพึงพอใจ จึงเป็นสิ่งที่ควรจัดให้มีอยู่ในงานทุกประเภท

ผลลัพธ์ คือผลที่ติดตามพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะอยู่ในประเภทผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็นผลที่ติดตามภายหลังผลลัพธ์ระดับหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สื่อกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งจะอยู่ภายในระหว่าง +1.0 และ – 1.0 ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานดีมักจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนแล้วสื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ + 1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

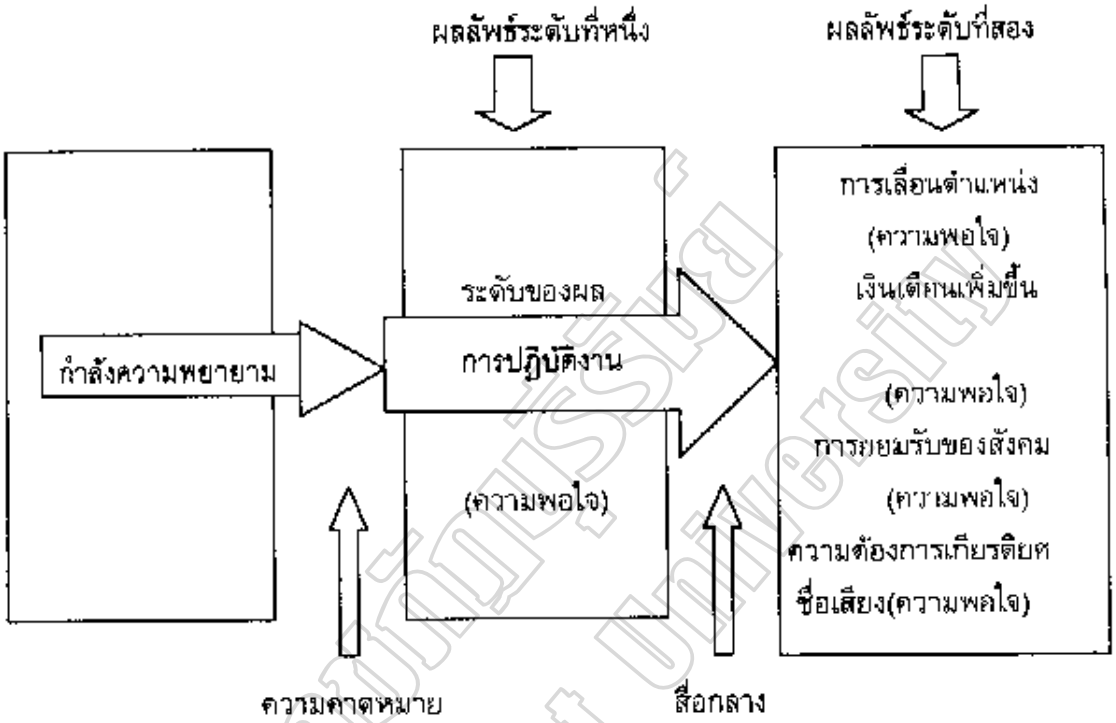
ความคาดหมายและความพึงพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคล ถ้าความพอใจหรือความคาดหมายเท่ากับ 0 แรงจูงใจจะเท่ากับ 0 ด้วย ตามทัศนะของวรูมนี้ การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด ดังนี้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกัน มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)

2. ผลลัพธ์ระดับหนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือ การเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)

3. การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติที่ดีหรือไม่ (ความคาดหมาย)

กระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นจิตสำนึก หรือจิตใต้สำนึกก็ได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ (สมยศ นาวีการ. 2522 : 393)



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิทฤษฎีความคาดหมายของวรูม

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน งานใดก็ตามถ้าผู้ที่ทำงานอยู่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะนำงานนั้นไปสู่ความก้าวหน้า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานนั้น ๆ

อำรุง เหมรา (2533. 17) ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงานองค์กร

3. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานองค์กร

4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อก้าวจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน

5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถใช้บังคับ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี

6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่

7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการงานต่างๆ ของหน่วยงานองค์กร

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 32 - 33) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักช้าหรือขอร้อง

3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็นมีความสุขสบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น และหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์การ หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้นด้วย

สเตร้าส์ และ เซย์เลย์ (Strauss and Sayles. 1960 : 22– 27) ได้อธิบายเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะเหตุผลดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน(Self-Actualization) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่ในชีวิต

2. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไม่ประสบกับสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Maturity) คือ คนทั่วไปจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นเป็นที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย และไม่เป็นอิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

3. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง และประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำตามไปด้วย

วาห์บา (Wahba.1978 : 270–271) ได้แสดงทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทัศนะของบุคคลต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าจะมากหรือน้อยโดยสรุปแล้วขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 10 ประการดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาหรือการอบรม

2. ความสำเร็จของงาน คือ ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

3. ความรับผิดชอบ คือ การที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

4. ลักษณะของงาน คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งอาจเป็นงานนโยบาย หรืองานเฉพาะหน้า ที่น่าสนใจ ท้าทายซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความมีอิสระความคล่องตัวในการทำงาน

5. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถ เช่นการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่นในสังคม

6. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล คือ รายได้ประจำซึ่งเป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้ต่อเดือน รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางราชการมอบให้ด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กรผู้รับผิดชอบเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนอื่น ๆ ในสังคม

9. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น สถานที่ทำงาน อาคารเรียนอาคารประกอบ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสม สะดวกสบายและเพียงพอต่อการใช้สอย

10. การปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลรวมของจิตใจในแต่ละบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดกับบุคคลทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรหรือหน่วยงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการให้เป็นผลชัดเจน ทั้งในด้านรูปและนามธรรม เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานของรัฐและของเอกชน และทั้งประชากรที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาและที่เกี่ยวกับตัวแปรที่จะศึกษาเป็นหลักสำคัญ ดังจะนำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผลการวิจัยภายในประเทศไทย ในประเด็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริหารโรงเรียน มีดังนี้

อำรุง เหมรา (2533 : 80–81) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ประชากรที่สำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจสูงสุด เป็นอันดับ 1 และ 2 ในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่และลักษณะงานทั่ว ๆไปซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจเป็นอันดับ 3 และ 4 ตามลำดับในองค์ประกอบด้านการนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg)

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีแนวโน้มความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งทั้งสององค์ประกอบเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

รัตนา พงษ์พานิช (2535 : 84) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 พบว่า

1. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจน้อย

2. ในภาพรวมของความพึงใจทุกด้าน ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษาและครูที่สอนทั้งสองระดับขึ้นมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ด้านตัวงานหรือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างกันกับครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาและครูที่สอนทั้งสองระดับขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิดา วิสะมิตนันท์ (2535 : 105-109) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two– Factor Theory) ของเฮอร์ซเบอร์ก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 159 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับ ม.1 – ม.3 และ ม.1 – ม.6 โดยส่วนรวม และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยส่วนรวม และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนรวม และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิตร ปานแก้ว (2536 : 99 -100) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 179 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิลำเนาเดิมประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีส่วนรวมและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจโดยส่วนรวม รายด้านและภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัลลภ วรรณปะเถาว์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า

1. เมื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับดี 3 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรายงานความก้าวหน้าและดำเนินการ ด้านการวางแผนการเรียนการสอน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ด้านการเตรียมการด้านการประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 เมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรสถานภาพทางตำแหน่ง (ผู้บริหาร, ครู) และขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี ส่วนตัวแปรครู โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

2.1 ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 โดยส่วนรวมไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พยุงพงษ์ บุญเติม (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปัญหาในการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 มีปัญหารวมทุกด้านในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาตามตัวแปรอายุ และประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการเตรียมการ ผู้บริหารอายุต่ำกว่า 40 ปี เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง 7 ปี. ขึ้นไป เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการวางแผนการเรียนการสอน การประสานงานดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการดำเนินการ และการรายงานความก้าวหน้า และรายงานผลการดำเนินการ ทุกกลุ่มเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนอายุต่ำกว่า 40 ปี เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนอายุ 40 ปีขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง 7 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาในการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 รวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอายุ 40 ปีขึ้นไป

4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาในการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 10 รวมทุกด้าน และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ไม่พบปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างอายุและประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ทั้งรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน

สุริยา พุฒพวง (2537 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยที่ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในปัจจัยผู้บังบัญชาชั้นต้น และเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในปัจจัยงานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และที่ทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ และที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวมและในปัจจัยงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกนั้นไม่แตกต่าง

บัญญัติ ตลับทอง (2539 : 77-79) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 275 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจระดับมากอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามสภาพ ระดับชั้นที่สอนและช่วงปีที่เปิดขยายโอกาส พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับครูผู้สอนมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 กลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 กลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดขยายโอกาสในช่วงปีการศึกษา 2533 -2535 และช่วงปีการศึกษา 2536 -2537 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น กลุ่มข้าราชการครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่นๆมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 กลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มครูผู้สอนทั้งสองระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดขยายโอกาสในช่วงปีการศึกษา 2533 –2535 และช่วงปีการศึกษา 2536 –2537 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยส่วนร่วมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบ คือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมและ 2 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน แต่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีก 4 องค์ประกอบที่เหลือ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในองค์ประกอบงานที่ทำในปัจจุบันและที่ทำงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในองค์ประกอบรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ ในองค์ประกอบผู้บังคับบัญชามากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่

สรุปจากผลงานวิจัยในประเทศ พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนในปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและสภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพในการทำงาน ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg and Others. 1959 : 60–63) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบินและวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 11 ประการ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและชีวิตส่วนตัว

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373–A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษ (Special Class Teachers) แห่งรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ และองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจ ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฮัทชิสัน (Hutchison. 1972 : 4289–A)) ได้วิจัยเกี่ยวกับงานการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน

2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา

3. บุคลากรในสำนักงานและครู มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

4. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์กร คนงานจะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

5. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหารเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานมากที่สุด

6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

7. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

8. บุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

เซอร์จิโอวันนี่ (Sergiovanni. 1973 : 1235–A)) ผู้ช่วยศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก โดยมีจุดหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์หรือไม่ และเพื่อศึกษาว่าเพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานต่าง ๆกันหรือไม่ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จอนห์สตัน และบาร์วิน (Johnston and Barvin. 1973 : 136–141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนในโรงเรียนเอกชนประเทศออสเตรเลีย

จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮอร์ซเบอร์ก ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่า ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7560–A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทอิลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น–ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

ชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583–A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม เป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียน 132 แห่ง เป็นผู้บริหาร 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224–A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่เป็นอยู่

จู (Joo. 1982 : 4229 – A) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่เป็นแบบราชการอาชีพครูในระดับประถมศึกษา กับความเป็นระบบราชการ ความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงาน แห่งมลรัฐมินเนโซตา (Minnesota) ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนในชนบทมีความเป็นระบบราชการน้อย แต่มีความเป็นวิชาชีพสูง ความขัดแย้งต่ำ พึงพอใจใน

การทำงานต่างกัน โรงเรียนที่เป็นแบบราชการ และความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ แต่ความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในประสบการณ์สูง จะมีความเป็นนักวิชาการสูงกว่าความเป็นข้าราชการ และครูที่มีปริญญาสูง จะมีความเป็นข้าราชการต่ำ แต่จะมีความขัดแย้งสูง ผู้ที่มีวุฒิสูง ยิ่งต้องการชั้นการบังคับบัญชาน้อยลง เพราะต้องการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

วัตไธสง (Vatthaisong. 1982 : 468–A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูในประเทศไทยโดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาจารย์มีความพึงพอใจเมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญคือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจคือ เงินเดือน

2. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงานและสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี.

3. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประการณ์ในการสอน 10 ปีและต่ำกว่า 10 ปี

4. เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้นไม่แตกต่างกัน

พานากอส (Panagos.1985 : 3503 – A) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษาจำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษากลุ่มประชากร ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

นองมาก (Nongmak.1986 :42) วิจัยเรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำในสองมิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์หรือพฤติกรรมการให้การสนับสนุนและการให้แสดงความคิดเห็นและมิติมุ่งงานหรือการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นามิติมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นามิติมุ่งงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่แสดงพฤติกรรมผู้นาทั้งสองมิติมีผลงานออกมาในทางบวกมากขึ้น

คอลเมอร์ (Colimer.1990:30-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นาของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า

1. ลักษณะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน

2. ความสัมพันธ์อันดีระหว่าผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน

3. ความพึงพอใจของครูจะมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยแบบพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนการให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

โอสุกะ (Osuka.1991:1469-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในดาโกต้าตอนใต้ ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้าน คือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัวการสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานะทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในที่ทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

โมค (Moak.1993 : 4173) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวิจัยของมิเนโซต้า ผลการวิจัย พบว่า

1. โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่นั้นทำเองประเมินเอง ก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นทางลบ

2. ผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจในด้านการบริหารสังคมคุณค่าทางจริยธรรมและผลสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ค่อยพึงพอใจในด้านการพัฒนาอาชีพ นโยบายและการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

3. การกำหนดลักษณะของงานของคนเหมือนงานอื่นๆ เช่น ผู้จัดการ ครู ลูกจ้างทั่วไป

4. ตัวแปรด้านส่วนตัว ไม่ปรากฏว่าสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ

5. ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

6. พบว่าสัดส่วนการเป็นผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้น และมีอายุน้อย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า แนวความคิดและผลจากการวิจัยจะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกัน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและเชื่อว่าถ้าหน่วยงานใดสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจเกิดความสุขสบายใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถและทำงานมีประสิทธิภาพ จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University