



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต 2
JOB SATISFACTION OF CIVIL OFFICIALS IN SCHOOLS
UNDER BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์

ของ

นรินทร์ กะจูนสี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

| | | |
|---------------|---|--------------------------|
| ชื่อเรื่อง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 | |
| ผู้วิจัย | นรินทร์ กะฐินสี | |
| กรรมการควบคุม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์ | ประธานกรรมการ กรรมการ |
| | ดร.จารีรัตน์ ปรกแก้ว | กรรมการ |
| | ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนี นามสวัสดิ์ | กรรมการ |
| ปริญญา | ครุศาสตรมหาบัณฑิต | สาขา การบริหารการศึกษา |
| สถานศึกษา | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ | ปีพิมพ์ 2552 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 134 คน ซึ่งได้จากการสุ่มจากประชากรแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายในขั้นตอนสุดท้าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเป็น .9505 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าคะแนนที (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 คือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบ 2 ครั้งต่อปีเหมือนข้าราชการ ควรมีการพิจารณาบรรจุพนักงานราชการที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการเป็นตำแหน่งที่ไม่มั่นคงจึงเป็นการเสี่ยงที่นำเอาการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของชาติมาให้ผู้ที่ไม่มี ความมั่นคงในอาชีพรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

| | | |
|-----------------|---|---|
| TITLE | Job Satisfaction of Civil Officials in Schools under Buriram Educational Service Area Office 2 | |
| AUTHOR | Narin Katinsi | |
| ADVISORS | Assistant Professor Dr.Praneepan Jaruwattanapan | Thesis Advisor |
| | Dr. Jareeratana Prokekaew | Co-advisor |
| | Assistant Professor Wantanee Namsawat | Co-advisor |
| DEGREE | Master of Education | MAJOR Educational Administration |
| SCHOOL | Buriram Rajabhat University | YEAR 2009 |

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare the job satisfaction of civil officials in schools under Buriram Educational Service Area Office 2 classified by gender, marital status, age, previous hometown, and school size. The number of sample was 134 civil officials, selected by stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a 3 - part questionnaire with its reliability at 0.9505. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test and the level of statistical significant difference was set at .05. The study found that :

1. The civil officials under Buriram Educational Service Area Office 2 were satisfied by their jobs at 'much' level. When considering in each aspect, it was found that the civil officials were satisfied at 'much' levels in the aspects of interpersonal relation, job achievement, being recognition, responsibility, job description, policy and administration; whereas, the aspects of advancement, relationship with the administrators, working condition, salary and other benefit were at 'moderate' levels.

2. The civil officials who had different sex, marital status, age, previous hometown, and school size did not have different satisfaction in their jobs as a whole. However, there was a significant difference at .05 level of the aspect of job achievement in terms of the civil officials' marital status.

3. The additional opinions and suggestions were that the civil officials should receive welfares and benefits as equally or nearly as the government officials, be considered to get promotion twice a year, the civil officials who has worked for a long time should be promoted to

be government officials. The reason was that teaching and organizing education was the most important job, therefore allowing the civil officials to take that responsibility was a great risk.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์ ประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ดร.จารีรัตน์ ปรกแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนี นามสวัสดิ์ กรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์ ทองศรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมกับแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนายชรินทร์ เรืองประโคน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 นายสรวิศ ทรงประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร และ นายศุภ พัทฒประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด้อย่าง อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ผู้บริหาร โรงเรียน พนักงานราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่กรุณา อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีรายชื่อและไม่มีรายชื่ออยู่ในบรรณานุกรมที่ได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนร่วมรุ่นสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏ มุริรัมย์ทุกคน คุณศิริมาต กะจูนสี และเด็กหญิงพิมพ์สุภัค กะจูนสี ที่ให้การสนับสนุนทั้งกำลังกาย กำลังใจในการศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณเป็นเครื่องบูชา พระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นรินทร์ กะจูนสี

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| ทฤษฎีความต้องการ..... | 10 |
| ทฤษฎีสองปัจจัย..... | 16 |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 23 |
| ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 25 |
| วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 26 |
| การบริหารงานบุคคล..... | 33 |
| ความหมายของการบริหารงานบุคคล..... | 34 |
| ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล..... | 35 |
| หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล..... | 37 |
| พนักงานราชการ..... | 39 |
| ระบบพนักงานราชการ..... | 39 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 45 |
| งานวิจัยในประเทศ..... | 45 |
| งานวิจัยต่างประเทศ..... | 47 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 50 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 50 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 51 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 53 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 54 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 87 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 87 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 87 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 88 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 89 |
| อภิปรายผล..... | 90 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้..... | 96 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป..... | 97 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม..... | 98 |
| ภาคผนวก..... | 105 |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย หนังสือขออนุญาตแจกเครื่องมือ การวิจัย..... | 106 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 112 |
| ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 119 |
| ภาคผนวก ง รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 125 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 130 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน..... | 50 |
| 2 จำนวนและร้อยละของ เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิถิ่นอาศัย และขนาดของโรงเรียน..... | 59 |
| 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... | 61 |
| 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 62 |
| 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน | 66 |
| 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามเพศ..... | 71 |
| 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ..... | 73 |
| 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามอายุ..... | 75 |
| 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม..... | 77 |
| 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 79 |
| 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ..... | 81 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|-------|---|
| 12 | เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม และรายด้าน..... 82 |
| 13 | เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและ รายด้าน..... 83 |
| 14 | เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม โดยรวม และรายด้าน..... 84 |
| 15 | เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน..... 85 |
| 16 | จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นุริรัมย์ เขต 2..... 86 |

สารบัญภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 ลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์(Maslow)..... | 12 |
| 2 ทักษะที่ต่างกันระหว่างทรศนะดั้งเดิมและทรศนะของเฮอ์ชเบอ์รก (Herzberg) ในเรื่องของ ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงาน..... | 18 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรืรัษษ
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามีเป้าหมายหลักและสำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์ให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพของตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีซึ่งสังคมโลกมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการร่วมมือและแข่งขันทั้งทางด้านการค้า เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ประเทศที่มีทรัพยากรที่มีคุณภาพก็จะได้เปรียบประเทศอื่นในการแข่งขัน และทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งแต่ละประเทศกำลังแข่งขันกันพัฒนาให้มีศักยภาพมากที่สุดเพื่อชิงความได้เปรียบ โดยใช้เครื่องมือสำคัญในการพัฒนานั้นคือการจัดการศึกษานั้นเอง

การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการที่จะเสริมสร้างคนให้ได้รับการพัฒนาและประชาชนทุกคนในประเทศมีสิทธิที่จะได้รับการจัดการศึกษาจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิเช่นเดียวกันกับผู้อื่น และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550. 2550 : 15)

การพัฒนาประเทศ มีความจำเป็นต้องพัฒนาแบบองค์รวม คือ การพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งการพัฒนาจิตใจให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) หมวด 1 บททั่วไปว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาให้กับเยาวชนไทยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและการจัดแบ่งโครงสร้างของทางราชการ จากเดิมที่มีหลายหน่วยงานร่วมกันจัดการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันได้มีการยุบรวมหน่วยงานให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อน โดยให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นเขตย่อยแล้วแต่ขนาดของประชากรในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่รับและปฏิบัติตามนโยบายรวมทั้งส่งต่อนโยบายไปยังโรงเรียนในสังกัด โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในสถานศึกษาได้แก่ “ครู” ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในชีวิตของคนเพราะทุกคนต้องมีครู แต่ทั้งนี้ครูไม่ใช่เป็นเพียงผู้สอนหรือผู้บอกวิชาเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น ครูที่แท้จริงต้องทำหน้าที่ซึ่งถูกฝึกอบรมสั่งสอนคุณธรรมเพื่อยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นคนโดยสมบูรณ์จนอาจกล่าวได้ว่า ครู คือผู้กำหนดอนาคตของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 12)

จากนโยบายรัฐบาลในช่วงปี 2547 มีการใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลมีการปรับลดขนาดองค์กรให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547. 2547 : 1) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีการสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโดยอาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาหรือเลือกสรร ทำให้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ 3 ประเภท คือ ครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการ ซึ่งพนักงานราชการสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นมีภาระงานในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเทียบเท่ากับครูประจำการ จึงเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากสถานศึกษาใดมีพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนเก่ง เป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สถานศึกษานั้นจะมีผลผลิตที่เก่งและฉลาด และมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในด้านต่าง ๆ และจบออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมได้

จากความสำคัญดังกล่าว พนักงานราชการจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศศิ อนันต์คุณ. 2542 : 63) นอกจากนี้การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีแนวโน้มมีลักษณะค่อนข้างพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล. 2543 : 14-15) เพราะว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือธุรกิจเอกชนจะมีลักษณะสำคัญคือการระดมทรัพยากรจากหลายๆด้าน การบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดี ย่อมจะแสดงออกด้วยความศรัทธาและพอใจในการทำงาน และพยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ นั่นหมายความว่าขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี (พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544 : 229)

การที่พนักงานราชการจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานราชการจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลากับการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาหะพยายามยิ่งขึ้น เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังที่ สมิธ (Smith. 1963 : 23) และ เดวิส (Davis. 1967 : 60 - 62) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการทำงานสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปราศจากซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียแล้ว การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องกันเป็นเวลายาวนานย่อมจะเกิดขึ้นไม่ได้ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นระดับอารมณ์ของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากการศึกษา นำ (Pilot Study) ของผู้วิจัย โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 25 กรณี พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับและความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบปัญหาด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบจิตใจในด้านสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่นๆ ทำให้พนักงานราชการในสถานศึกษามีอัตราการออกจางานหรือไปประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากพนักงานราชการนั้นเป็นอาชีพที่ยากลำบาก ได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าว กระทบกระเทือนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะพนักงานราชการที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 (อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ. 2549 : บทคัดย่อ) พบว่าตัวแปร เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จากความแตกต่างกันในแต่ละด้าน และผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า พนักงานราชการที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่ จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงพบประเด็นที่น่าสนใจว่า การยอมรับและความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบปัญหาด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบจิตใจในด้านสวัสดิการ การขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่นๆ นั้นจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นอย่างไร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร จึงเห็นควรจะศึกษาถึงความพึงพอใจในการของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เองใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลในหน่วยงาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารงาน พิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งเสริมให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาที่จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลในหน่วยงาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งเสริมให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานราชการที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 นำข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน ไปใช้ในการบริหารเพื่อการมอบหมายงานและภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับเพศและความพึงพอใจของแต่ละเพศ

2.2 นำข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ไปใช้ในการบริหารเพื่อวางระบบการทำงานองค์กรให้สอดคล้องกับสถานภาพของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลกระทบถึงภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

2.3 นำข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน ไปใช้ในการบริหารเพื่อให้พนักงานราชการทุกระดับอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2.4 นำข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ไปใช้ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรักองค์กร แม้จะมีหรือไม่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่

2.5 นำข้อความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ขนาดขององค์กรและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 จำนวน 205 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) สุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) และสุ่มอย่างง่ายในชั้นคอนสุคท้าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการจำนวน 134 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

3.1.2 สถานภาพ ได้แก่ สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

3.1.3 อายุ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป

3.1.4 ภูมิลำเนาเดิม ได้แก่ อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 และอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2

3.1.5 ขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรขนาดของโรงเรียนจะศึกษาเพียงโรงเรียน

ขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางเท่านั้น เนื่องจากในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กใดที่มีพนักงานราชการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and Others, 1959 : 113 - 115) คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ใน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

3.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ด้านลักษณะของงาน

3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

3.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

3.2.2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

3.2.2.4 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3.2.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหารสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของงาน

2. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจาก งบประมาณของทางราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษา ในตำแหน่งพนักงานราชการ สังกัดสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดต่าง ๆ กัน ในการวิจัยนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 300 คน โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

4. ภูมิลาเนาเดิม หมายถึง สถานที่เกิดของพนักงานราชการสถานศึกษา แยกเป็น เกิดอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเกิดอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงงูใจ หรือเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดแรงงูใจ จากภายในที่จะช่วยให้มุ่ง ไปยังการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น ประกอบด้วย

5.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

5.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำทาทาย และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

5.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

5.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

6. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็นเครื่องช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ใช่ตัวที่จะสร้างแรงงูใจ หรือความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ คือ

6.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสม่ำเสมอ

6.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือการปฏิบัติตน และการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

6.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันความเป็นมิตร และการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

6.4 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

6.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ทฤษฎีความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเชอร์เบิร์ก (Herzberg)

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงานบุคคล

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

2.3 หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล

3. พนักงานราชการ

ระบบพนักงานราชการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งถือเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นรา สมประสงค์ (2540 : 134-138) ได้ระบุถึงมาสโลว์ (Maslow) ผู้ซึ่งเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) สรุปได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด ข้อสรุปนี้ เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ไปสังเกตพฤติกรรมของคนจำนวนมากที่ตน

ได้ทำงานด้วยในบริเวณคลินิกแห่งหนึ่ง เมื่อเห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ ที่มีลักษณะดังกล่าว จึงมีความเห็นต่อไปว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนได้รับความพึงพอใจ เพราะมนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นของความต้องการ

ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) มีสมมติฐานเบื้องต้นอยู่ 4 สมมติฐานด้วยกัน คือ

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือได้รับการทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นตัวกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก
2. โครงสร้างหรือข่ายของความต้องการ สำหรับคนส่วนใหญ่ ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีเป็นจำนวนมากมากที่ไปมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน
3. โดยทั่วไป ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับการทำให้เกิดความพอใจ
4. มีวิธีต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ได้รับการตอบสนอง มากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

จากสมมติฐานดังกล่าว มาสโลว์ (Maslow) ได้นำมาเป็นเกณฑ์ หรือ หลักการในการจำแนกความต้องการของคนออกเป็นลำดับขั้น 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการในแต่ละขั้นตอนเรียงตามลำดับดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นของความ ต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow)
ที่มา : นรา สมประสงค์. (2540 : 136)

1. ความต้องการขั้นตอนแรกหรือขั้นตอนพื้นฐานเป็นขั้นตอนของความ ต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของบุคคลแต่ละคน ตัวอย่างของ ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่ง เหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นแก่ร่างกาย โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปใ การตอบสนองความต้องการเหล่านี้จนกระทั่งเกิดความพอใจ จึงจะแสวงหาความต้องการในขั้น หรือในลำดับต่อไป เช่น ถ้าบุคคลยังมีความหิวหรือยังไม่มีที่อยู่อาศัย ก็จะไม่สนใจความต้องการ

ในลำดับขั้นที่สูงกว่า แต่ด้านเมื่อใด ความหิวหรือปัญหาที่อยู่อาศัยได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพึงพอใจ บุคคลจึงจะ ต้องการในขั้นที่สูงกว่า เป็นต้น

ในแง่ของการบริหาร ลูกจ้างคนงานที่ได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นจากความต้องการ อันนี้จะเกิดความกังวลจิตใจว่าวุ่น ถ้าผู้บริหารรู้และเข้าใจสามารถใช้ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานหรือทำให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานได้

2. ความต้องการขั้นที่สอง คือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการทางด้านนี้ ได้รวมเอาความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และการปราศจากความเจ็บปวด ขู่ว่าจะ ถูกคาม หรือความเจ็บไข้ได้ป่วยเข้าไว้ด้วยความต้องการ ด้านนี้เหมือนกับกรณีของความ ต้องการทางกาย กล่าวคือ เมื่อความต้องการในเรื่องนี้ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือยังไม่ได้ทำให้ได้รับความพึงพอใจ พวกลูกจ้างคนงานจะมีความกังวลหมกมุ่นอยู่กับความต้องการเหล่านี้ เมื่อเป็นเช่นนั้นงานใดๆ ก็ตามที่สนับสนุนส่งเสริม ความมั่นคงปลอดภัย และปกป้องคุ้มครองในระยะยาวงานนั้น จะได้รับการยกย่องหรือพิจารณาว่ามีคุณค่า โดยทั่วไปแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่สำคัญสำหรับลูกจ้างคนงาน ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความต้องการนี้ในการบริหารมักจะมีการเน้นเรื่องของกฎ และระเบียบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้างคนงาน นอกจากค่าจ้างรวมทั้ง จะให้ความสำคัญกับการปกป้องคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการที่จะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคน ในทางการอุตสาหกรรมถ้าผู้บริหารคนใดทำเช่นนั้นได้ โดยทั่วไปจะทำให้ลูกจ้างคนงาน ตั้งใจทำงานเหมือนกับเป็นข้าราชการที่ดี (Good Bureaucrats)

3. ความต้องการขั้นที่สาม คือ ความต้องการทางด้านความรัก (Affiliation or Social Needs) ความต้องการทางด้านนี้ได้รับเอาความต้องการทางด้านมิตรภาพ ความรักและการเป็นเจ้าของไว้ด้วย ในแง่ของหลักการ บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ก็จะมีความต้องการทางด้านความรักเกิดขึ้นตามมา โดยทั่วไปถ้าความต้องการนี้ ไม่ได้รับการตอบสนอง มักจะมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล ดังนั้น ในแง่ของการบริหาร ถ้าความต้องการนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงาน ในแง่ของการเปิดโอกาสสำหรับการแสวงหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่อบอุ่นรวมทั้งการประสานสามัคคีรักใคร่ปรองดองระหว่างกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ผู้บริหารที่เข้าใจผู้ร่วมงานว่าพยายามดิ้นรน เพื่อให้ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะต้องมีการจัดกิจกรรมพิเศษให้เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา ไปเที่ยวปิกนิก และการสังสรรค์ร่วมกัน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ที่ผู้บริหารจะได้รับ

อันเนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวที่ตามมาก็คือ ความจงรักภักดีที่บุคคลจะมีต่อหน่วยงานหรือองค์การ

4. ความต้องการทางด้านการมีชื่อเสียง (Esteem or Recognition Needs) โดยทั่วไปความต้องการนี้ ได้รวมเอาความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จ และการตระหนักหรือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในแง่ของหลักการบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับในความสามารถของพวกเขาจะทำให้ความสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสต่างๆ ที่จะทำให้พวกเขาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนบุคคลที่มีความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่างๆรวมทั้งการมีความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญ และความต้องการในเรื่องความเป็นอิสระ โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ถือเป็นความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในของบุคคล ที่จะเป็นเครื่องชี้หรือวัดการมีชื่อเสียงของบุคคลได้เช่นเดียวกับความต้องการในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมีเกียรติ การมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ถือเป็นเครื่องชี้หรือวัดภายนอกว่าสถานภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้บรรลุผลของการมีชื่อเสียง โดยทั่วไปบุคคลใดที่ประสบความสำเร็จในความต้องการนี้จะมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถพอเพียง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ในขณะที่เดียวกัน ถ้าบุคคลไม่สามารถทำให้ความต้องการนี้บรรลุผลตามที่ตนมุ่งหวังก็จะมีอาการท้อแท้ใจ ดังนั้น ในแง่ของการบริหารที่เห็นความสำคัญของความต้องการทางด้านนี้จะต้องพยายามกระตุ้นหรือจูงใจให้ลูกจ้างคนงานใช้ความพยายามในการเอาชนะงานที่มีความยาก เพราะถ้าคนงานทำได้สำเร็จก็จะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าขณะเดียวกันจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

5. ความต้องการขั้นสุดท้ายคือความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของบุคคลหลังจากความต้องการขั้นต่างๆ ได้รับการตอบสนองมาแล้วโดยทั่วไปบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ยังบรรลุความต้องการในขั้นนี้ จะมีความรู้สึกยอมรับตัวเอง จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าขณะเดียวกันจะมีความปรารถนาในความสันโดษ

ดังนั้นในแง่ของการบริหารผู้บริหารที่มุ่งเน้นความต้องการทางด้านนี้จะต้องพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์จะต้องให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย หรือในกรณีที่มีงานใดก็ตามที่มีความท้าทาย ก็จะต้องให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ถ้าผู้บริหารทำเช่นนั้นได้ก็จะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับตนเอง เห็นว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย

บุคคลเมื่อเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ แล้วจะมีความต้องการตามลำดับขั้นที่สอดคล้องกับของความต้องการตามทฤษฎีการหุงใจของ มาสโลว์ (Maslow) ดังนี้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ 2545 : 48-50)

สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการครองชีพ (Survial Needs) เมื่อคนเข้ามาทำงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่ที่ประสงค์จะได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรต่อการดำรงชีพตามความเหมาะสมกับ ทัศนคติฝ่ายจัดการจึงต้องพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสม และยุติธรรม

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คนเราต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางวัตถุและจิตใจ เช่น เด็กต้องการความอบอุ่นจากบิดามารดา คนงานที่มีความต้องการความมั่นคงในงานที่ทำอยู่จะไม่ถูกออกง่ายๆ ต้องการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ที่ทำงานด้วยกัน ต้องการรายได้ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) มนุษย์ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าคนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งเหมือนกัน ดังนั้นถ้าได้รับการยกย่องว่าเป็นคนสำคัญในกิจการงานหรือในหน่วยงานแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ จะเกลี้ยกล่อมหรือมอบหมายให้ทำกิจการใดย่อมจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

การยอมรับในสังคม (Belonging) มนุษย์ต้องการให้สังคมยอมรับว่าคน เป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสังคมนั้นๆ ต้องการเข้าพวกเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม เมื่อคนมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในสังคมนั้นๆ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและจะมีความรู้สึกรับผิดชอบรับส่วนได้ส่วนเสียของสังคมนั้นๆ

โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) มนุษย์ต้องการมีโอกาสก้าวหน้าในกิจการต่างๆ ที่ตนทำอยู่ เช่น โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อ มีโอกาสทำงานใหม่ๆ เป็นต้น หัวหน้างานจึงจำเป็นต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานและเต็มใจร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

จากความต้องการตามลำดับขั้นดังกล่าวเกิดจากสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ ข้อแรกคือ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ ข้อที่สองความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป และข้อที่สามที่สุดท้าย คือความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

จากทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการทางด้านชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิต ถือเป็นความต้องการในลำดับสูง ส่วนความต้องการทางกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางด้านความรักความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า มนุษย์มีการพัฒนาความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเฉพาะความต้องการการมีส่วนร่วมหรือความต้องการการยอมรับก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งสี่ทฤษฎีและตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) มีรายละเอียดดังนี้

นรา สมประสงค์ (2540 : 145-146) ได้ระบุไว้ว่า ขณะที่มาสโลว์ (Maslow) ทำการพัฒนาปรับปรุงทฤษฎีของตน เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) และผู้ร่วมงานก็ทำการพัฒนาทฤษฎีของตนด้วยการเริ่มศึกษาวิจัย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน ทำงานที่พิตส์เบิร์ก (Pittsberg) เพื่อจะดูความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับประสิทธิภาพในการผลิต เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้พยายามศึกษาหรือค้นคว้าดูว่า สิ่งใดทำให้ลูกจ้างคนงานรู้สึก “ดี” หรือ “ไม่ดี” “พอใจ” หรือ “ไม่พอใจ” ในงานที่พวกเขาทำ โดยการถามลูกจ้างคนงานว่าจะสามารถพรรณนาหรือบรรยายในรายละเอียดได้ไหม เมื่อมีความรู้สึกว่างานที่ทำออกมา มันใช้ไม่ได้ จากคำถามที่ถามดังกล่าว ได้รับคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ ที่น่าสนใจที่สามารถจำแนกประเภทของคำตอบออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่พวกคนงานทำงานซึ่ง เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยต่ำๆ ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy & Administration)
2. การนิเทศงาน (Supervision Technical)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation)
5. สภาพการทำงาน (Works Conditions)

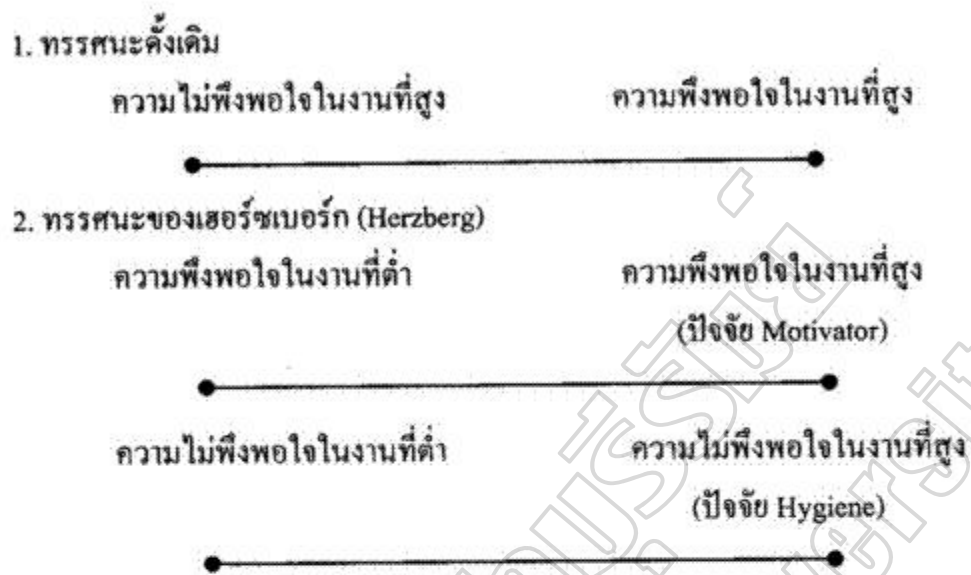
ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง

กลุ่มสอง เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ บุคคล จะได้รับการจูงใจหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. และความก้าวหน้า (Advancement)

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ประการที่หนึ่ง ก่อนที่จะมีผลงานวิจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ออกมาดังกล่าวข้างต้น บุคคลที่ทำการศึกษการจูงใจมองว่า ความพึงพอใจในงาน มีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียวหมายความว่า หากลากเส้นตรงขึ้นมาเส้นหนึ่ง ปลายหนึ่งของเส้นตรงดังกล่าว จะเป็น “ความพึงพอใจในงาน” อีกปลายหนึ่งของเส้นตรงจะเป็น “ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้น ถ้าสภาพทำงานเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้าขยับมัน มันอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่นเดียวกันถ้าสภาพการทำงาน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าเราขยับมัน มันอาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ หลังจากมีผลงานการศึกษวิจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ออกมา ได้มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาว่า ความพึงพอใจผลในงานที่เกิดขึ้นไม่น่าจะมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว ตรงนี้ได้นำไปสู่ข้อสรุป การตีความพึงพอใจในงานที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงถึงทัศนคติที่ต่างกันระหว่างทรรศนะดั้งเดิมและทรรศนะของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ในเรื่องของ ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงาน
ที่มา : ปรับจาก นรา สมประสงค์. (2540 : 148)

ประการที่สอง จากการพิจารณาทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ข้างต้น คือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร ไปจนกระทั่งถึงสภาพการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้าได้จัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอเหมาะกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ต่อไป แต่ถ้าผู้บริหารต้องการจะจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จไปจนถึงความก้าวหน้าในงาน มาเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวส่งเสริม ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือถูกจ้างคนงาน มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประการที่สาม อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เป็นการขยายแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งทำให้มีการนำแนวคิดทฤษฎีของเขาไปใช้อย่างกว้างขวางกว่า ประเด็นที่เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เน้นมาก คือ ความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในฐานะที่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการละเลยมาโดยตลอด

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2545 : 57-58) ได้กล่าวถึงทฤษฎีองค์ประกอบสองตัว (Dual Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า ได้กำหนดให้สมรรถภาพเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนประเมินด้วยตนเอง โดยแยกสมรรถภาพออกเป็น 3 ลักษณะ

1. คือการพิจารณาผลการทำงานโดยส่วนรวม คีขึ้นหรือเสถียร
2. เป็นการเปรียบเทียบว่าความเร็วในการทำงานมีเพิ่มขึ้นหรือลดลง
3. เป็นการพิจารณาคุณภาพของงาน (คุณภาพของงานคือเอาความสามารถใน

การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงานเป็นหลัก ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีเท่าที่ควร ก็ถือว่าไม่มีสมรรถภาพ)

ทฤษฎีนี้เป็นความพยายามของนักวิชาการที่จะอธิบายวิธีการที่ถูกต้อง ในการส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลโดยแยกองค์ประกอบของความพอใจในงานออกเป็น 16 ตัว และเปรียบเทียบองค์ประกอบเหล่านี้กับสภาพเหตุการณ์ที่ทำให้มีความพอใจหรือความไม่พอใจ ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคัวงาน โดยตรงเรียกว่า ตัวกระตุ้น (Motivator) ได้แก่ ความสำเร็จ ความยกย่องในความสำเร็จ คัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนา และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ เรียกว่าตัวส่งเสริม (Hygiene) ได้แก่ การนิเทศ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ และความมั่นคงของงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 141) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หรือความพอใจในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ยังเกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์กร

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factor) หรือเครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

พริตซ์ ฮันนาคินท์ (2542 : 135-137) ได้กล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจของ
เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่ง แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจ
หรือเกิดความพึงพอใจ ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายในที่จะช่วยให้มุ่งไป
ยังการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1 โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจและเป็น
การกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจได้อย่างมาก

1.2 การได้รับความยอมรับนับถืออันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นงานที่ค้ำจุนใช้
ความสามารถเป็นพิเศษได้สำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน เหมาะสมต่อความสามารถ น่าสนใจ มีลักษณะท้าทาย
ความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
หรือเป็นงานประเภทงานประจำที่บางที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจำเจ

1.4 ความรับผิดชอบ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีการควบคุมน้อย
ที่สุดเพราะความเชื่อในความสามารถ หรือเกิดขึ้นจากการที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ

1.5 มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เป็นการกระตุ้นให้คน
พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือเพิ่มสมรรถภาพของตัวเองเพื่อความสำเร็จในการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปจะ
ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็นเครื่องช่วยไม่ให้เกิดความ
ไม่พึงพอใจแต่ก็ไม่เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในการทำงาน โดยตรงปัจจัย
เหล่านี้ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับการ
บริหารบุคลากร ซึ่งย่อมจะเป็นเครื่องก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีหรือความรู้สึที่ดีอีกอันใจในการทำงาน

2.2 สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน และวิธีควบคุมงาน บางทีงานเป็นสิ่งที่ถูก
กับนิสัยหรือความสามารถ แต่การปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวบุคคล
แล้วกลายเป็นความไม่พอใจต่องานนั้นเป็นส่วนรวม

2.3 ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ความสะดวกในการทำงานก็จะทำให้งาน
เดินไปด้วยความราบรื่น แต่ถ้าต้องมีหลายขั้นตอนคนที่ไม่ชอบความจำเจก็จะเกิดความเบื่อหน่าย
เป็นต้น ในทำนองเดียวกันสถานที่ทำงานก็มีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึที่ดีต่องานได้ เช่น ถ้าที่ทำงาน
มีลักษณะอึดอัดคับแคบ แสบจะไม่มีทางเดิน ความรู้สึที่ไม่โปร่งใที่จะทำงานก็เกิดขึ้นได้ง่าย

แต่ในบางกรณีที่งานนั้นจะต้องมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด หากที่ทำงานห่างกันเกินไป ความเบื่อหน่ายที่จะต้องเดินทางก็เกิดขึ้น แล้วเลยกลายเป็นความเบื่องานได้ เป็นต้น

2.4 เงินเดือนหรือรายได้เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาคคนให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักต่อการสร้างแรงจูงใจ ถึงแม้เงินเดือนจะสูงกว่าที่อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้สึกว่าได้รับเงินสูงกว่าที่อื่นก็จะกลายเป็นของธรรมดาไป ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม เงินเดือนที่ว่าสูงนั้นก็สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานนั้นไม่ได้เท่าที่ควร

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดีมีความกลมเกลียวกันก็จะมีแรงใจที่จะทำงานดีขึ้น ถ้าเกิดความไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะกลายเป็นสถานที่ที่น่าเบื่อ แรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมลดลง และหากการแตกแยกมีมากจนเป็นเสมือนศัตรูกัน ความตั้งใจในการทำงานก็ลดลง เพราะต้องคอยระวังแวงบรรดาเพื่อนร่วมงาน กำลังงานที่น่าจะใช้ในการทำงานกลับถูกบั่นทอนให้ลดลงไปด้วยปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวนั้นน่าจะแยกจากกันแต่ก็แทบจะเป็นไปไม่ได้ที่คนที่มีความไม่สบายใจส่วนตัวจะไม่นำความไม่สบายใจนั้นมาสู่ที่ทำงานด้วย ผลที่ได้ก็คือ การขาดความกระตือรือร้นและขาดความตั้งใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีปัญหาขัดแย้งทางบ้าน ก็อดไม่ได้ที่จะปล่อยอารมณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเห็นการทำงานกับบุคคลเหล่านี้เป็นของน่าเบื่อ

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปในทางคิดความร่วมมือกับทำงาน ก็เกิดขึ้นถ้าเป็นไปไม่ได้ในทางตรงข้ามก็ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน แต่ผลนี้มักจะเกิดขึ้นแก่ผู้น้อยมากกว่าผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีอำนาจสูงกว่าอยู่ในมือแล้ว ความไม่พอใจต่อการทำงานก็ย่อมจะน้อยกว่าผู้น้อย ซึ่งมักจะต้องยอมผู้ใหญ่อยู่เป็นทุนเดิม โดยเฉพาะในวัฒนธรรมของเรา

2.8 สถานภาพในหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือ ความภูมิใจอันก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ตัวอย่างจะเห็นได้จากการได้เป็นหัวหน้างาน ถึงจะมีความรับผิดชอบสูงขึ้นแม้เงินเดือนจะไม่สูงขึ้นตามส่วนของความรับผิดชอบ แต่คนก็มักจะพอใจอย่างน้อยก็มีอำนาจเหนือคนอื่นในหน่วยงาน เป็นต้น

2.9 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำงาน เป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น เพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรองรับ ขจัดความหวาดกลัว ที่จะคิดริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้นมาก่อนให้เกิดความสุขที่ได้ทำงานดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 96) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ว่ามีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น Dual Factors Theory ; Motivation - Maintenance และ Motivation -Hygiene Theory เป็นต้น เป็นผลจากการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) หากขาดสิ่งเหล่านี้ไป (แต่เมื่อมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นตัวจูงใจในการทำงาน เป็นเพียงแต่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงานเท่านั้น) มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และกับ ผู้ได้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพของงาน และสถานภาพ สิ่งที่เป็นอีกประการหนึ่ง คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่ หากขาดหายไป จะทำให้ ไม่มี ความพึงพอใจ (No Satisfaction) แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) มักจะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความรับผิดชอบ

จากทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา นักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีความพึงพอใจมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งสี่ทฤษฎีและตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงผู้วิจัยจึงได้เลือกเอาทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหาการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น
3. ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำทนาย และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

4. ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

5. ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสม่ำเสมอ

7. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตน และการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

8. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร และการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

9. ด้านวิธีการบังคับบัญชา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีเหตุผล มีความสามารถ ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญยิ่งต่อ

ประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้มากมายหลายประการ ทั้งนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะเน้นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและผลผลิตของงานไว้ดังนี้

ภุขงค์ บุญอภัย (2549 : 12) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมี

ความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

สุนทร เสารัตน์ (2548 : 9) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

พิภพ ช้างเงิน (2547 : 59-60) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ว่าเป็นเจตคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา เป็นความรู้สึกชอบหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้น

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 88) กล่าวว่า ความพอใจในงาน เป็นผลจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหารและงานที่ทำ เป็นไปในทางชื่นชมยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้น ขจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุ และการขมขื่นประท้วง เป็นต้น

ขงยูทธ เกษสาคร (2544 : 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความรู้สึกที่มีต่องานที่เขากำลังทำอยู่ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้

เฟรนซ์ (French, 1994, อ้างถึงใน ปฏิวัติ ชุนสุนทร, 2549 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจคือในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากร ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ อาจเป็นเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทน การกำกับดูแล หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (สจ. อนันต์นพคุณ. 2542 : 63) มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 22) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ (Contribute) ให้กับองค์การ โดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์การก็ได้กระตุ้น (Induce) ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ (Organization Equilibrium) ในองค์การ และหากดุลยภาพในองค์การเสียไป องค์การจำเป็นต้องต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์การต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์การให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น (Inducement) ทั้งหมดนั้นก็คือการจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่างๆ นั่นเอง

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 10) ให้ความเห็นว่าการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ความกระตือรือร้นในการสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะสูงตาม ทำนองเดียวกัน ถ้าความพอใจต่ำผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย

ภูษงค์ บุญอุทัย (2549 : 11) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหน่วยงานหรือองค์การ ความพึงพอใจมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมบุคคลมีความจำเป็นหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะแข่งขันกันเพื่อแสดงออกในทางพฤติกรรม เมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนจะพิจารณาว่าแรงจูงใจใด สร้างความพอใจให้มากที่สุด เพราะฉะนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี และความกตัญญูสร้างสรรค์ต่างๆ

ตลอดจนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของคน และหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลทำให้เสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาแก่งาน ถ้ามีความรู้สึกทางลบจะไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามวัน เวลา และสภาพแวดล้อม

วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในหน่วยได้มากเพียงใด การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้รู้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

ภุขงค์ บุญอภัย (2549 : 11) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอุทิศแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจูงใจในการทำงานของครู ได้อย่างถูกต้อง โดยพยายามสนองตอบความต้องการของคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะก่อให้เกิดความพอใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

สุนทร เสาวิสิทธิ์ (2548 : 10) กล่าวว่า การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร ได้นั้นต้องใช้วิธีการจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ เพราะมีคุณค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและหลักจิตวิทยาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประเภทและที่สำคัญ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูลและการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม และบริการด้านสังคมสิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก เช่น มีห้องส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง ไม่อาศัยวัตถุประสงค์ เช่น ความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ตลอดจนการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นความรู้สึกให้เกิด

กับบุคลากรทั้งหลายว่าคนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ

2. การสร้างสิ่งจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร และนักบัญชีจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดลองสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญสองประการที่เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีห้าประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement or Growth)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองแต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีห้าประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Interpersonal Relations) อัตราความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนอง และเป็นไปตามลำดับ และในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮร์ซเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้นและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และตัวที่ทำให้ไม่พอใจเกี่ยวข้องกับที่ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนูนกกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ ตัวที่ทำให้พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นและที่เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุนนั้น เพราะว่าเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการปฏิบัติงาน เงินเดือน การนิเทศ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบัน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นองค์ประกอบค้ำจุนที่ต้องจัดหาเพื่อป้องกันความไม่พอใจ แต่จะต้องไม่ลืมว่าองค์ประกอบค้ำจุน

เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการปฏิบัติงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังปฏิบัติงานตามปกติแต่จะหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น

จากทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อบุคคลโดยตรงก็จะทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจการทำงานได้ โดยมีวิธีสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ผลของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำเร็จของงานว่ามีผลความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสำเร็จของงานอาจพิจารณาได้เป็นสองด้านคือ ด้านหนึ่งเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนอีกด้านหนึ่ง หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ภุขงค์ บุญอุทัย (2549 : 35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 13) กล่าวถึงความสำเร็จของงานว่า การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นมีประสิทธิผล สามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่องานประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จของงานนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้นที่จะเอากระบวนการจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่มีการจูงใจอย่างจริงจังไม่ไขว่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานที่ต้องพัฒนาเจตคติและปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement or Growth) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความรู้

และความชำนาญ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคลากรที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญแต่การศึกษาสูงและตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสำคัญความก้าวหน้าต่ำกว่าคนที่อายุน้อย และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ค้ำขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา ดูงานหรือไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิที่สูงขึ้น

ภุขงค์ บุญอภัย (2549 : 35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าจะต้องคำนึงถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ค้ำขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและวุฒิที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีอำนาจมากขึ้น และมีความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติด้วยความพอใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงานตนเองและบุคลากรอื่น ๆ การรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นว่า จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือข้อผูกพัน (Obligation) ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ผู้ได้บังคับบัญชา ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิขาด ที่จะสั่งการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งปฏิบัติตามคำสั่งและขณะเดียวกันฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่ง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงาน และผู้ได้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของคน

4. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ยกย่องชมเชย และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคลากรภายนอก การยอมรับนับถือตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก หมายถึง ความเชื่อถือศรัทธาของบุคคล ซึ่งจะ使人ในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

ภุขงค์ บุญอภัย (2549 : 35) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่ง

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุป การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือและได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้ผลงานอย่างมีคุณภาพ

5. ลักษณะของงาน (The Work Itself) งานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ และท้าทายให้อยากปฏิบัติ ซึ่งพินัส หันนากินทร์(2542 : 114) กล่าวถึงลักษณะของงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์และอธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ ความถนัด แนวโน้มจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องการเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จึงควรทำให้งานน่าสนใจ มีความยากง่ายกว้างขวางหรือท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติรู้ว่าเป็นงานดี มีเกียรติ สามารถได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ซึ่งเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้บุคลากรในหน่วยงานอยากปฏิบัติ และต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจในการวางแผนและประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง หลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน นโยบายการบริหารตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การตั้งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของหน่วยงานและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ นโยบายและการบริหาร จึงหมายถึงการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความตั้งใจของผู้บริหารในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สุนทร เสาวิสิงห์ (2548 : 17) ได้ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร คือ กรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานทางการบริหาร และการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารที่ดีจะต้องตั้งบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมีเหตุผล

มีความแน่นอน และชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและเข้าใจเป้าหมายในการนำไปใช้ ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่านโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เลิทธิกร ภิรมย์ (2540 : 23) ให้ไว้ว่า นโยบายและการบริหารภายในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ นโยบายและการบริหารจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารคือต้องวางหลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ ซึ่งนำมาใช้ในกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของหน่วยงานและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ นโยบายและการบริหาร จึงหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความตั้งใจของผู้บริหาร

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย และมีความพึงพอใจร่วมกัน การปกครองบังคับบัญชาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชาว่า สามารถส่งผลถึงความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้บังคับบัญชาของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการในการพิจารณาผลงาน การปกครอง การลงโทษ การให้รางวัลและการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชาที่ดีผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมในการบริหาร มีเหตุผล มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา (เลิทธิกร ภิรมย์ 2540 : 25)

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึงความเกี่ยวข้องกับผูกพันของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บุคลากรในหน่วยงานจะต้องอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุม ดูแล การจูงใจให้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้จะต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ

ภุชงค์ บุญอภัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร และการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

สุนทร เสาวิสิทธิ์ (2548 : 19) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คือ ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ถ้าหากทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชา ไม่เพียงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเก็บครั้น คอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด ลงโทษ

9. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ เงินเดือนถือเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร และสามารถสร้างประสิทธิผลให้กับหน่วยงานในด้านต่าง ๆ คือ เป็นสิ่งที่ใช้จูงใจบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานเป็นประจำ และยังเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

สุนทร เสาวิสิทธิ์ (2548 : 21) ได้สรุปว่า เงินเดือน คือ สิ่งที่เป็นค่าตอบแทน ค่าจ้างต่าง ๆ ทั้งทางตรงคือ เป็นตัวเงินและทางอ้อมคือ ในรูปผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องคำนึงและระลึกอยู่เสมอว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละคน ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการคิดบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นแรงเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 47) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคลากรให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่งคือ เงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

สรุปได้ว่า เงินเดือน คือ สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นปัจจัยแรกสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนจะต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพและยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น

เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงาน รวมทั้งต้องมีความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันด้วย

10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้ว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ความปลอดภัย สะดวก หรหว่า เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตัวก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอาคารสถานที่ บริเวณสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 49) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความสะดวกรวดเร็วในการกำกับ ดูแลและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในการจัดสภาพการปฏิบัติงานนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ คือ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านงาน และด้านที่เกี่ยวกับหนังสือและวัสดุอุปกรณ์

ภูงศ์ บุญอภัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องจัดสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่ จำนวนงาน ความสะดวกสบาย อาคารสถานที่ที่เหมาะสม เป็นระเบียบสวยงาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนและแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ โดยริเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และยังรวมไปถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์การที่ ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความหมายที่ตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำด้วยกัน เช่น คำว่า Personnel Administration หรือ Management of Human Resources หรือ Personnel Management และ Modern Personnel Management ส่วนคำในภาษาไทยนั้นนอกจากจะใช้ คำว่า การบริหารงานบุคคลแล้ว บางทีก็เรียกว่า การบริหารงานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือการจัดการบุคคล หรือฝ่ายบุคลากรและฝ่ายจัดการบุคคล ถึงแม้จะมีคำเรียกไม่เหมือนกันแต่ความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ไว้จะมีความหมายใกล้เคียงกัน สรุปได้ดังนี้

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาให้ทุนให้โทษและการให้พ้นจากสภาพงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณค่ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตลอดจนการบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 3) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จคือเป้าหมายขององค์การ

ปรีชาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2542 : 140) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหาร ได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาบุคคลเพื่อสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนาและบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 17) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็น กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากบุคคลที่มาร่วมในกิจกรรมขององค์การ ได้อย่างเต็มที่และ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็จะเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลเหล่านั้น ได้ความต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7) กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานในอันที่จะให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดคน โยบายการจัดทำแผน อัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย

ตลอดจนการให้พ้นจากหน่วยงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สิทธิกร อักษรนิติกุล (2540 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดกิจกรรมใด ๆ เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนนโยบายและโครงการการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (ม.ป.ป. : 6) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็น กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจ

จากความคิดเห็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการวางแผนนโยบายและแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร โดยริเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้า ทำงานการคัดเลือก การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีจัดการคน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารซึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคล หรือบุคลากรการประสานงานและการควบคุม ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับ บุคคลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคนของผู้บริหาร ได้ว่าการที่ผู้บริหารจะทำงานองค์การให้บรรลุสำเร็จสิ้นด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ให้ผลงานต่างๆ จึงจะสำเร็จลงได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 113) กล่าวถึงความสำคัญของบุคคลในระบบโรงเรียน ที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเลือดของสถาบันเพราะ

ทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน พัฒนาและนำแผนออกใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังช่วยปรับแผนและความเป็นจริงเข้าด้วยกัน

เสนาะ ดิยาวี (2540 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า บุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาความดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 3) สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ได้ว่าเป็นพลัง อำนาจใหม่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบ โครงสร้างขององค์กรก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่องค์กรพึงได้รับ โดยการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประโยชน์ ดังนี้ ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการ วางแผนงาน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีให้แก่องค์กร ช่วยในการจัดสรร บุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำซึ่งต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อ สร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ช่วย พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรม ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการ และช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาทการเอาใจเอาเปรียบกันความเห็นแก่ตัวและความขัดแย้งให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความ สงบสุขบุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยทั่วกัน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (ม.ป.ป. : 9) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กร ได้พัฒนาตนเองนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงานพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง และเนื่องจากมีความสำเร็จในการทำงานทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานของ องค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กร เป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างออกไป

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์การมั่นคงก้าวหน้าก็ย่อมส่งผลต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐานคือครอบครัวให้มั่นคง และขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป

จากแนวความคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการจัดสรรคนที่เหมาะสมกับงาน การบำรุงรักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีซึ่งจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อความสำเร็จความเจริญเติบโตและพัฒนาขององค์การให้ดียิ่งขึ้นไป

หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปยึดหลักการของระบบสำคัญ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสองนี้มีหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันในลักษณะตรงข้าม สาระสำคัญของระบบทั้งสองสรุปได้ดังนี้ (บรรยงค์ ไตจินดา. 2543 : 61-64)

การบริหารงานบุคคลระบบอุปถัมภ์ นอกเหนือจากคำ Patronage System แล้วอาจใช้คำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่นระบบชู้เลี้ยงหรือใช้คำว่าระบบเน่าหนอนชอนไซ (Spoil System) ระบบเส้นพวก (Nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) เป็นต้น

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานานทั้งในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา แหล่งกำเนิดของระบบอุปถัมภ์คือ ประเทศจีน โบราณ ซึ่งใช้วิธีคัดเลือกสรรหาคนเข้ารับราชการ 3 วิธี คือระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยน และระบบชอบพอเป็นพิเศษ การบริหารงานบุคคลที่ยึดระบบอุปถัมภ์ เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลมักจะก่อให้เกิดผลสำคัญๆ ดังนี้ คือ การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์คือถูกใจมากกว่าถูกต้อง การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักจะ ไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะเป็นการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงาน เพื่อที่จะเอาใจหัวหน้าหรือผู้ที่มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง และมักจะได้รับอิทธิพลทางการเมือง หรือมีผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงการบริหารกิจการภายในหน่วยงาน

การบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม เป็นคำที่ถอดความมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Merit System เป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการจัดซื้อบกร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาตั้งแต่ดั้งเดิม ปรัชญาเมธีที่ได้มีส่วนอย่างสำคัญในการวางรากฐานความคิดของระบบคุณธรรม คือ ขงจื้อ ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรหาข้าราชการ โดยเน้นของหลักของความสามารถ ซื่อสัตย์และความเสียสละ ประเทศจีนโบราณได้อาศัยหลักการดังกล่าวจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นประเทศแรกในโลก ในประเทศตะวันตก เช่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา เพิ่ง จะนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เมื่อประมาณปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 นี้ สำหรับประเทศไทยแม้จะเริ่มมีแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาระบบ คุณธรรม โดยริเริ่มตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แต่การนำระบบคุณธรรมมาใช้จริงๆ เกิดขึ้น ใน พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นปีที่ได้รับการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรก ในปัจจุบันระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพใน การบริหารงานบุคคลมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของระบบคุณธรรมก็คือการจัดระบบอุปถัมภ์ ออกไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในระบบบริหารงานบุคคลโดยมุ่งให้ได้คนคมี ความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน ให้มากที่สุด การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักสำคัญ 4 ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

การยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลนั้น หากปฏิบัติได้ครบถ้วน ตามหลักดังกล่าวข้างต้นจะก่อให้เกิดผลดีและเป็นประ โยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในแง่ ต่างๆ คือ ทางด้านหน่วยงานเมื่อ ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน ก็พึงหวังได้ว่าหน่วยงาน จะต้อง มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทางด้านบุคลากรเมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบ คุณธรรม ก็ย่อมจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าระบบ คุณธรรมส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย และระบบคุณธรรมช่วยเสริมสร้างเกียรติภูมิของอาชีพข้าราชการ ซึ่งก่อให้เกิด สัมพันธภาพที่ดีระหว่างการเมืองกับข้าราชการประจำ ส่วนในภาคเอกชนระบบนี้จะส่งเสริม การบริหารงาน โดยมีส่วนร่วมแล้วทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารสองทางในองค์การ

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน และของ ผู้ชำนาญการด้านบุคคล โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้เป็น ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

พนักงานราชการ

พนักงานราชการเป็นระบบการจ้างงานระบบใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับการปรับปรุงระบบการจ้างงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2547 : 1-2) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ไว้ว่า สำนักงานงบประมาณได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และขนาดกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้วางระบบลูกจ้างสัญญาจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ทดแทนลูกจ้างประจำที่สำนักงานงบประมาณรับผิดชอบดูแลอยู่ และในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2546 ได้อนุมัติในหลักการที่จะให้มีการใช้ระบบสัญญาจ้างในการบริหารลูกจ้างของส่วนราชการ ตลอดจนเห็นชอบหลักการร่างระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของส่วนราชการที่สำนักงานงบประมาณ ได้นำเสนอไปด้วยภายหลังจากปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ ตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติจำนวนลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ได้ถูกถ่ายโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้นำเรื่องระบบลูกจ้างสัญญาจ้างมาดำเนินการต่อ โดยได้นำผลงานวิจัยเรื่องการจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นซึ่งมีข้อเสนอให้มี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับมาประกอบการพิจารณาวางระบบรวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศทั้งนี้ ได้เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อให้สิ่งดูในการแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงานตำแหน่งและกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรรและการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ(Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) รวมทั้งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ จึงได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ภายใต้แนวทางที่ให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น (Freedom and Flexibility)

ระบบพนักงานราชการ

1. ปรัชญาของระบบพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระบบพนักงานราชการขึ้นภายใต้ปรัชญา ดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2547 : 2-4)

- 1.1 เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างภาครัฐที่ยืดหยุ่น และคล่องตัว
- 1.2 เน้นการจ้างบุคคลากรตามหลักสมรรถนะและหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.3 ให้มีการเข้าและออกจากงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามภารกิจ โดยมีการต่อสัญญาได้

1.4 ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบายแผนงานหรือโครงการ

1.5 ให้ความสำคัญและยึดหยุ่นแก่ส่วนราชการในการค้ำเนินการ

2. วิธีการของระบบพนักงานราชการ

2.1 จ้างได้ทุกลักษณะงานตั้งแต่ที่ปรึกษาระดับสากลถึงงานบริหารจึงกำหนดพนักงานราชการเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ

2.2 ให้มีการบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

2.3 เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า

2.4 มี “สัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้างงาน

2.5 แนวปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภทและลักษณะงานของพนักงานราชการ

2.6 การมอบอำนาจส่วนราชการเป็นผู้บริหารจัดการเองภายใต้แนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดไว้

3. ภาพลักษณ์ของ “พนักงานราชการ”

3.1 มีเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะบุคลากรของรัฐ

3.2 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและผลงาน

3.3 ทำงานในภาคราชการควบคู่กับข้าราชการ

3.4 ทำงานหลากหลายตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ

3.5 เป็นกำลังคนของภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

4. จุดเด่นของระบบพนักงานราชการ

4.1 ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนตามความต้องการ และสถานการณ์ได้อย่างคล่องตัวภายใต้หลักการบริหารการบ้านเมืองที่ดี

4.2 ส่วนราชการมีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น

4.3 ในการจ้างจะมีกำหนดภารกิจและผลงานไว้ชัดเจน

4.4 การปฏิบัติงานยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและผลงาน

4.5 ส่วนราชการสามารถให้พนักงานราชการออกจากระบบได้ง่ายหากหย่อนประสิทธิภาพ

4.6 พนักงานราชการได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

5. กลไกของระบบพนักงานราชการ

กลไกของระบบพนักงานราชการประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ และ คณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) ทำหน้าที่แทน คพร. ด้านต่าง ๆ จำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะที่ 1 ด้านการกำหนดลักษณะงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ คณะที่ 2 ด้านการสรรหาและเลือกสรรและการประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะ ที่ 3 ด้านกฎหมายและวินัย และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ คือ(สำนักนายกรัฐมนตรี. 2547 : 4-5)

5.1 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการประชุม เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2546 และนายกรัฐมนตรีได้ลง นามในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2547 โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547

5.2 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน บุคคลเรื่องต่าง ๆ ซึ่งประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ประธาน กรรมการบริหาร พนักงานราชการ ได้ลงนามในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 รวม 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสรรหา การเลือกสรรพนักงานราชการ แบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และแนวทาง การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

6. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ค่าตอบแทน และ สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ มีดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2547 : 5-6)

6.1 การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการตามที่คณะ กรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดเพื่อ

6.1.1 ตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการตามลักษณะงาน และผลผลิต ของงานตลอดจนสอดคล้องกับขนาดของงาน ขีดสมรรถนะและผลการประเมินการปฏิบัติงาน

6.1.2 หลักคุณภาพเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

6.1.3 หลักความยุติธรรมเสมอภาคไม่เหลื่อมล้ำ

6.1.4 หลักการจูงใจโดยการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอ และจ่ายตามความรู้ความสามารถของพนักงานราชการ

6.2 สาระสำคัญของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ดังนี้

6.2.1 การกำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่ส่วนราชการในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้แก่พนักงานราชการเมื่อได้รับการว่าจ้าง ได้รับค่าตอบแทนตามกลุ่มลักษณะงาน

6.2.2 การจ้างผู้มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับ การว่าจ้างให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

6.3 การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ การได้รับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานราชการ จะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามคุณสมบัติเฉพาะตามกลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานบริการ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบขั้น
2. กลุ่มงานเทคนิค ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบขั้น
3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนแบบช่วง
4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนแบบช่วง
5. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนแบบช่วง
6. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน โดยพิจารณา

จากคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลงานความเชี่ยวชาญพิเศษตามความต้องการของงานหรือโครงการ

การได้รับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการในกรณีเป็นผู้มีประสบการณ์ ดังนี้

1. กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 ขั้น ต่อทุกประสบการณ์ 2 ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน 5 ขั้น
 2. กลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 5 % ต่อทุกประสบการณ์ 2 ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน 5 ช่วง
- หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

1. กรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีพนักงานราชการเมื่อได้รับการว่าจ้างจากส่วนราชการ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน (ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม – วันที่ 30 กันยายน) และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักในระดับดีให้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ดังนี้

- 1.1 กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิคให้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้ 1 ขั้น

1.2 กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะให้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน จำนวน 3-5 % จากฐานค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยพิจารณา จากผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2. กรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น กรณีที่พนักงานราชการผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักในระดับดีเด่น ให้พนักงานราชการที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ตามข้อ 3.1 แล้วได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 3-5 % ของฐาน ค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น โดยให้มีโควตาได้ไม่เกิน 15 % ของจำนวนพนักงานราชการแต่ละกลุ่มงานที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน

2.1 กลุ่มงานบริการและกลุ่มเทคนิค ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 3-5 %

2.2 กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 3 %

3. การคำนวณอัตราค่าตอบแทนกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทนเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 10 บาท

4. การได้รับค่าตอบแทนกรณีต่อสัญญาจ้าง กรณีที่สัญญาจ้างของพนักงานราชการสิ้นสุดลง หากส่วนราชการใดยังมีความจำเป็นที่จะจ้างพนักงานราชการผู้นั้นทำงานต่อและเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาได้ก็ให้พนักงานราชการผู้นั้น ได้รับอัตราค่าตอบแทนต่อเนื่องตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

5. การได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการพนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์โดยให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบ ความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น

5.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา

5.2 สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

5.3 สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน

5.4 ค่าใช้จ่ายเดินทาง

5.5 ค่าเบี้ยประชุม

5.6 สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5.7 การได้รับรถประจำตำแหน่ง

5.8 สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม กำหนดให้พนักงานราชการต้องเข้าระบบประกันสังคมโดยส่วนราชการ (นายจ้าง) จะต้องหักค่าตอบแทนจากพนักงานราชการ 5 % นำส่งสมทบในส่วนของคู่ประกันคน ส่วนราชการจะจ่ายสมทบในส่วนของนายจ้าง 5 % เข้ากองทุนประกันสังคมให้กับพนักงานราชการและรัฐบาลจะจ่าย 2.75 % โดยตั้งงบประมาณ ที่ส่วนกลางสำหรับสิทธิประโยชน์ทดแทนที่พนักงานราชการจะได้รับจากกองทุนกรณี ดังนี้

5.8.1 ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

5.8.2 คลอดบุตร

5.8.3 ทูพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

5.8.4 ถึงแก่ความตายโดยไม่ใช่ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

5.8.5 สงเคราะห์บุตร

5.8.6 ชราภาพ

5.8.7 การว่างงาน

6. สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุน ให้มีการจ่ายทดแทนแก่พนักงานแทนส่วนราชการ (นายจ้าง) เมื่อพนักงานราชการเจ็บป่วยหรือประสพอันตรายทุพพลภาพ สูญหาย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้กับส่วนราชการ โดยกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากส่วนราชการ ในฐานะนายจ้าง เพียงฝ่ายเดียว โดยจ่ายปีละ 1 ครั้ง เงินสมทบจะคำนวณจากอัตราค่าตอบแทนที่ส่วนราชการจ่ายให้แก่พนักงานราชการทั้งปีรวมกันคูณด้วยอัตราสมทบ (0.2%)

7. สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุประบบพนักงานราชการเป็นระบบการจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น เป็นระบบสัญญาจ้าง ซึ่งมีรูปแบบการจ้างงานการวางระบบบริหารงานบุคคลตั้งแต่การกำหนดลักษณะงานตำแหน่งและกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ จึงได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ภายใต้แนวทางที่จะให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานของรัฐและของเอกชน และทั้งประชากรที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัย จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาคงจะนำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

ปราโมทย์ พรหมนุบผา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือน และด้านปกครองบังคับบัญชา ความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

สุนทร เสารังสี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือความรับผิดชอบ

อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานราชการ ในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ภูซงค์ บุญอภัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 พบว่าข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตาม

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ราชดำเนินพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตัวแปรด้านเพศพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ ด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับกลางมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าประสพการณ์ 20 ปีขึ้นไป และประสพการณ์ 5 - 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า โรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน ส่วนอีก 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า มีความพึงพอใจโดยภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงานและความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

สมพร ฉั่วสกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขต 4 พบว่า มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาผลงานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่เป็นสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะขนาดของโรงเรียนจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามตัวแปร เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียนต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

โอสุกะ (Osuka. 1991 : 1496 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในคาโกค้ำคอนได้ พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้านคือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนค่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความมั่นคงในที่ทำงาน สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจและสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

คูก (Cook. 1990 : 2839-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนรัฐบาล ในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

นองมาค (Nongmak. 1990 : 30 - A) ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำในสองมิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม

ในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติมีผลงานออกมาในทางบวกมากขึ้น

พานากอส (Panagos. 1985 : 191-192) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มประชากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้การเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์กรประกอบ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

ฟิงเกอร์ (Finger. 1985 : 3494 - A) ได้ศึกษาแบบผู้นำของกึ่งผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาจากครูประถมศึกษานาน 131 คน พบว่า ครูที่ทำงานกับผู้นำแบบกึ่งผู้บริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้นำแบบกึ่งบริหารที่เน้นงานและความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและประสบการณ์ ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

สวี (Swe. 1982 : 321 - 324) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์แผนกบรรณานุกรมกับบรรณารักษ์อื่น ๆ ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญด้านความพึงพอใจทั่ว ๆ ไป ระหว่างบรรณารักษ์แผนกงานบรรณานุกรมและบรรณารักษ์แผนกอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่มในด้านความพึงพอใจในลักษณะภายนอก คือ ความมีอำนาจหน้าที่ นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของงาน

สมิท (Schmidt. 1975 : 1583) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า องค์กรประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างสูงในปัจจัยความสำเร็จของงาน

การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แต่ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ความรู้สึกที่ได้รับ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ของบุคลากร ความรับผิดชอบ ความมั่นคง การได้รับการยอมรับและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งผลงานวิจัยใน ประเทศ และผลงานวิจัยต่างประเทศ ทำให้ ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นประ โยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นจึง สนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มาเป็น แนวคิดในการทำวิจัยโดยศึกษาตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าใน งาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่ายในชั้นตอนสุดท้าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการจำนวน 134 คน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน

| ประเภทโรงเรียน | จำนวนโรงเรียน | จำนวนประชากร | | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | |
|------------------|---------------|--------------|------|--------------------|------|
| | | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | 61 | 36 | 118 | 24 | 77 |
| โรงเรียนขนาดกลาง | 32 | 12 | 39 | 8 | 25 |
| รวม | 93 | 205 | | 134 | |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ

| | | |
|---------|---------|-------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานวิจัยด้านทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารบุคคล โดยเฉพาะเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่องาน ต่อหน่วยงาน ต่อสิ่งแวดล้อม และผลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารงานวิจัย ตลอดจนได้ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และศึกษาแบบสอบถามของปราวโมทย์ พรหมบุบผา (2550 : 100-107) และภูงค์ บุญภัย (2549 : 103-112) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.3 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 50 ข้อ

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และ

ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

2.4.1 นายชรินทร์ เรืองประโคน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.4.2 นายสรารุช ทรงประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.4.3 นายผดุง พัทฒประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัวอย่าง อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.5 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทุกข้อมีดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC 1.00 สามารถใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข เสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try Out) กับพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน

2.7 นำแบบสอบถามที่ลองใช้ (Try Out) ในข้อ 2.6 มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (i) ซึ่งพิจารณาคัดเลือกค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (i) ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 1.941- 9.379 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9650 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96-98)

2.8 นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 3.097- 8.921 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9505 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96-98)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แจ้งโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยตนเองและกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละข้อ
2. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ
3. นำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ศึกษาสถานภาพและสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
5. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
6. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ภูมิภาค และขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ด้วยค่าคะแนนที (Independent Samples t-test) เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05
7. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

8. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อความแบบปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

| | | |
|-----------------|-----|-------------------------|
| เมื่อ \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| $\sum X$ | แทน | ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน |
| N | แทน | จำนวนข้อมูล |

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังสูตรต่อไปนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

| | | |
|--------------|-----|-----------------------------------|
| เมื่อ $S.D.$ | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| $\sum X$ | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง |
| $(\sum X)^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง |
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม |

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติเป็นรายข้อ ตามวิธีการของ t-test โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

| | | |
|-------------|-----|--|
| เมื่อ t | แทน | ค่าอัตราส่วนวิกฤติรายข้อ |
| \bar{X}_H | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง |
| \bar{X}_L | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ |
| S_H^2 | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง |
| S_L^2 | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ |
| N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์ |

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96-98)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

| | | |
|----------------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ α | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น |
| K | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถาม |
| S_i^2 | แทน | จำนวนความแปรปรวนเป็นรายข้อ |
| S_t^2 | แทน | ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ |

2.3 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร คำนีค่าความสอดคล้อง IOC (สมนึก กัทนิยมณี, 2544 : 221)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| | | | |
|-------|----------|-----|--|
| เมื่อ | IOC | แทน | ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา หรือระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ |
| | $\sum R$ | แทน | ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด |
| | N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด |

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรรัมย์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ เพศ ภูมิภาค เนติคม และขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่าคะแนนที่ (Independent Sample t-test) ดังสูตรต่อไปนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, นปป : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

| | | | |
|-------|---------|-----|--|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t |
| | X_1 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 |
| | X_2 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2 |
| | S_1^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 |
| | S_2^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| | N_1 | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| | N_2 | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครั้งนี้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำมาเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution |
| * | แทน | มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 ฉบับ ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ด้วยค่าคะแนนที (Independent Samples t-test) เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็น เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของ เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน

| ตัวแปร | จำนวน | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 37 | 27.60 |
| 1.2 หญิง | 97 | 72.40 |
| รวม | 134 | 100.00 |
| 2. สถานภาพ | | |
| 2.1 โสด | 39 | 29.10 |
| 2.2 สมรส | 95 | 70.90 |
| รวม | 134 | 100.00 |
| 3. อายุ | | |
| 3.1 ต่ำกว่า 35 ปี | 81 | 60.40 |
| 3.2 35 ปีขึ้นไป | 53 | 39.60 |
| รวม | 134 | 100.00 |
| 4. ภูมิลำเนาเดิม | | |
| 4.1 อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 | 109 | 81.30 |
| 4.2 อยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 | 25 | 18.70 |
| รวม | 134 | 100.00 |
| 5. ขนาดโรงเรียน | | |
| 5.1 ขนาดใหญ่ | 95 | 70.90 |
| 5.2 ขนาดกลาง | 39 | 29.10 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ มีสถานภาพสมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และมีสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิถิ่นกำเนิด มีภูมิถิ่นกำเนิดอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวีรวัฒน์ เขต 2 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 และมีภูมิถิ่นกำเนิดอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวีรวัฒน์ เขต 2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวีรวัฒน์ เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 3-10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|------|------------------------------|-----------|------|----------|-----------|
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.02 | .52 | มาก | 2 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.97 | .66 | มาก | 5 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.98 | .56 | มาก | 3 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 3.98 | .65 | มาก | 3 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.45 | .94 | ปานกลาง | 7 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.52 | .78 | มาก | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.41 | .87 | ปานกลาง | 8 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.05 | .57 | มาก | 1 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.01 | .93 | ปานกลาง | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.40 | .76 | ปานกลาง | 9 |
| | รวมเฉลี่ย | 3.68 | .48 | มาก | |

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้าน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.01$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน
จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|--|-----------|------|----------|-----------|
| | ด้านความสำเร็จของงาน | | | | |
| 1. | ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้ดีกว่าประสบความสำเร็จกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.12 | 0.68 | มาก | 8 |
| 2. | ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ | 4.01 | 0.64 | มาก | 14 |
| 3. | ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | 4.16 | 0.64 | มาก | 5 |
| 4. | เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ | 4.00 | 0.58 | มาก | 16 |
| 5. | ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด | 3.85 | 0.73 | มาก | 23 |
| | ด้านการยอมรับนับถือ | | | | |
| 6. | ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา | 3.92 | 0.74 | มาก | 19 |
| 7. | ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ | 3.78 | 0.85 | มาก | 24 |
| 8. | เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 3.95 | 0.79 | มาก | 18 |
| 9. | เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน | 4.04 | 0.80 | มาก | 13 |
| 10. | ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน | 4.21 | 0.67 | มาก | 2 |
| | ด้านลักษณะของงาน | | | | |
| 11. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย | 3.69 | 0.79 | มาก | 26 |
| 12. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ | 3.96 | 0.71 | มาก | 17 |
| 13. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.90 | 0.80 | มาก | 21 |
| 14. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | 4.21 | 0.72 | มาก | 2 |
| 15. | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | 4.16 | 0.78 | มาก | 5 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|---|-----------|------|----------|-----------|
| | ด้านความรับผิดชอบ | | | | |
| 16. | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ | 4.06 | 0.82 | มาก | 12 |
| 17. | ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ | 3.72 | 0.84 | มาก | 25 |
| 18. | ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 4.07 | 0.89 | มาก | 10 |
| 19. | ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ | 4.07 | 0.80 | มาก | 10 |
| 20. | ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ | 4.01 | 0.77 | มาก | 14 |
| | ด้านความก้าวหน้า | | | | |
| 21. | ท่านมีโอกาสดำเนินการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง | 3.66 | 0.92 | มาก | 30 |
| 22. | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้ | 3.60 | 1.02 | มาก | 33 |
| 23. | ท่านได้รับประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | 4.16 | 0.77 | มาก | 6 |
| 24. | ตำแหน่งของท่านมีโอกาสดำเนินการที่ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน | 2.95 | 1.07 | ปานกลาง | 45 |
| 25. | ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | 2.92 | 1.07 | ปานกลาง | 46 |
| | ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | |
| 26. | หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง | 3.69 | 0.86 | มาก | 26 |
| 27. | ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | 3.61 | 0.86 | มาก | 32 |
| 28. | ท่านได้รับข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.68 | 0.82 | มาก | 28 |
| 29. | ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน | 3.23 | 0.97 | ปานกลาง | 42 |
| 30. | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน | 3.40 | 1.05 | ปานกลาง | 39 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|---|-----------|------|----------|-----------|
| 31. | ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน | 3.65 | 1.05 | ปานกลาง | 31 |
| 32. | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน กำลังดำรงอยู่ | 2.75 | 1.15 | ปานกลาง | 49 |
| 33. | หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณา ความคิดความชอบอย่างยุติธรรม | 3.54 | 1.04 | มาก | 34 |
| 34. | ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่าง เท่าเทียมกัน | 3.45 | 1.09 | ปานกลาง | 37 |
| 35. | ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.68 | 1.04 | มาก | 28 |
| 36. | ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน อย่างจริงใจ | 4.08 | 0.76 | มาก | 9 |
| 37. | ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 4.29 | 0.66 | มาก | 1 |
| 38. | บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกัน และกัน | 3.91 | 0.84 | มาก | 20 |
| 39. | เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างจะ พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน | 3.87 | 0.84 | มาก | 22 |
| 40. | ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการ ทำงานได้ | 4.13 | 0.67 | มาก | 7 |
| 41. | ด้านเงินเดือนและประโยชน์กึ่งออก เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน | 3.37 | 1.16 | ปานกลาง | 41 |
| 42. | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 3.16 | 1.18 | ปานกลาง | 43 |
| 43. | ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ | 2.75 | 1.11 | ปานกลาง | 49 |
| 44. | รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่สภาพ | 2.91 | 1.03 | ปานกลาง | 47 |
| 45. | เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม | 2.85 | 1.09 | ปานกลาง | 48 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----------|---|-----------|------|----------|-----------|
| 46. | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้ | 3.16 | 0.92 | ปานกลาง | 43 |
| 47. | โรงเรียนของท่านมีการการจัดตั้งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน | 3.40 | 0.87 | ปานกลาง | 39 |
| 48. | โรงเรียนของท่านนำ กฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อ ช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของท่าน | 3.54 | 0.89 | ปานกลาง | 34 |
| 49. | ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติงาน | 3.42 | 0.96 | ปานกลาง | 38 |
| 50. | ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน | 3.51 | 0.97 | มาก | 36 |
| รวมเฉลี่ย | | 3.68 | 0.48 | มาก | |

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 37 ($\bar{X} = 4.29$) ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ($\bar{X} = 4.21$) ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงาน
ของท่าน และข้อที่ 14 ($\bar{X} = 4.21$) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถใน
การทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 45 ($\bar{X} = 2.85$)
เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ข้อที่ 43 ($\bar{X} = 2.75$) ท่านได้รับการส่งเสริม
การปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ และ ข้อที่ 32 ($\bar{X} = 2.75$) ท่านมี
ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกเป็นรายชื่อโดย
พิจารณาเป็นรายด้าน

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|--|-----------|------|----------|-----------|
| | ด้านความสำเร็จของงาน | | | | |
| 1. | ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้ที่กว่าประสบความสำเร็จกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.12 | 0.68 | มาก | 2 |
| 2. | ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ | 4.01 | 0.64 | มาก | 3 |
| 3. | ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | 4.16 | 0.64 | มาก | 1 |
| 4. | เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ | 4.00 | 0.58 | มาก | 4 |
| 5. | ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด | 3.85 | 0.73 | มาก | 5 |
| | ด้านการยอมรับนับถือ | | | | |
| 6. | ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา | 3.92 | 0.74 | มาก | 4 |
| 7. | ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ | 3.78 | 0.85 | มาก | 5 |
| 8. | เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 3.95 | 0.79 | มาก | 3 |
| 9. | เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน | 4.04 | 0.80 | มาก | 2 |
| 10. | ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน | 4.21 | 0.67 | มาก | 1 |
| | ด้านลักษณะของงาน | | | | |
| 11. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทาย | 3.69 | 0.79 | มาก | 5 |
| 12. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ | 3.96 | 0.71 | มาก | 3 |
| 13. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.90 | 0.80 | มาก | 4 |
| 14. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | 4.21 | 0.72 | มาก | 1 |
| 15. | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | 4.16 | 0.78 | มาก | 2 |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|---|-----------|------|----------|-----------|
| | ด้านความรับผิดชอบ | | | | |
| 16. | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ | 4.06 | 0.82 | มาก | 3 |
| 17. | ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ | 3.72 | 0.84 | มาก | 5 |
| 18. | ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 4.07 | 0.89 | มาก | 1 |
| 19. | ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ | 4.07 | 0.80 | มาก | 1 |
| 20. | ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ | 4.01 | 0.77 | มาก | 4 |
| | ด้านความก้าวหน้า | | | | |
| 21. | ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง | 3.66 | 0.92 | มาก | 2 |
| 22. | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนศึกษาต่อได้ | 3.60 | 1.02 | มาก | 3 |
| 23. | ท่านได้รับประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | 4.16 | 0.77 | มาก | 1 |
| 24. | ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน | 2.95 | 1.07 | ปานกลาง | 4 |
| 25. | ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | 2.92 | 1.07 | ปานกลาง | 5 |
| | ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | |
| 26. | หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง | 3.69 | 0.86 | มาก | 1 |
| 27. | ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | 3.61 | 0.86 | มาก | 3 |
| 28. | ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.68 | 0.82 | มาก | 2 |
| 29. | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน | 3.23 | 0.97 | ปานกลาง | 5 |
| 30. | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน | 3.40 | 1.05 | ปานกลาง | 4 |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|---|-----------|------|----------|-----------|
| 31. | ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน | 3.65 | 1.05 | ปานกลาง | 2 |
| 32. | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน กำลังดำรงอยู่ | 2.75 | 1.15 | ปานกลาง | 5 |
| 33. | หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณา ความคิดความชอบอย่างยุติธรรม | 3.54 | 1.04 | มาก | 3 |
| 34. | ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่าง เท่าเทียมกัน | 3.45 | 1.09 | ปานกลาง | 4 |
| 35. | ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.68 | 1.04 | มาก | 1 |
| 36. | ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน อย่างจริงใจ | 4.08 | 0.76 | มาก | 3 |
| 37. | ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 4.29 | 0.66 | มาก | 1 |
| 38. | บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกัน และกัน | 3.91 | 0.84 | มาก | 4 |
| 39. | เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างจะ พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน | 3.87 | 0.84 | มาก | 5 |
| 40. | ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการ ทำงานได้ | 4.13 | 0.67 | มาก | 2 |
| 41. | ด้านเงินเดือนและประโยชน์กึ่งอวล เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน | 3.37 | 1.16 | ปานกลาง | 1 |
| 42. | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 3.16 | 1.18 | ปานกลาง | 2 |
| 43. | ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ | 2.75 | 1.11 | ปานกลาง | 5 |
| 44. | รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่สภาพ | 2.91 | 1.03 | ปานกลาง | 3 |
| 45. | เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม | 2.85 | 1.09 | ปานกลาง | 4 |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับที่ |
|-----|---|-----------|------|----------|-----------|
| 46. | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้ | 3.16 | 0.92 | ปานกลาง | 5 |
| 47. | โรงเรียนของท่านมีการการจัดตั้งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน | 3.40 | 0.87 | ปานกลาง | 4 |
| 48. | โรงเรียนของท่านนำ กฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อ ช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของท่าน | 3.54 | 0.89 | ปานกลาง | 1 |
| 49. | ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติงาน | 3.42 | 0.96 | ปานกลาง | 3 |
| 50. | ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน | 3.51 | 0.97 | มาก | 2 |
| | รวมเฉลี่ย | 3.68 | 0.48 | มาก | |

จากตาราง 5 พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด

ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ

ด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย

ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ

ด้านความก้าวหน้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับประสบการณ์ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียม แผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการกำหนดคน โฆษของหน่วยงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมี ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อน ร่วมงานต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ด้านเงินเดือนและประ โยชน์เกื้อกูล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่าน ได้รับการส่งเสริม การปฏิบัติงานด้วยสิทธิประ โยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนของท่านนำ กฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของท่าน ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกใน การนำมาใช้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวนตามเพศ

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ชาย | | | หญิง | | | | |
|------|------------------------------|-----------|------|----------|--------|-----------|------|----------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 3.99 | 0.53 | มาก | 5 | 4.04 | 0.52 | มาก | 2 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 4.00 | 0.63 | มาก | 4 | 3.97 | 0.68 | มาก | 3 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 4.02 | 0.56 | มาก | 3 | 3.97 | 0.57 | มาก | 3 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.14 | 0.65 | มาก | 1 | 3.93 | 0.65 | มาก | 5 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.48 | 0.65 | ปานกลาง | 8 | 3.44 | 0.67 | ปานกลาง | 7 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.69 | 0.65 | มาก | 6 | 3.46 | 0.83 | ปานกลาง | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.54 | 0.89 | มาก | 7 | 3.36 | 0.87 | ปานกลาง | 9 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.08 | 0.63 | มาก | 2 | 4.05 | 0.56 | มาก | 1 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.08 | 1.10 | ปานกลาง | 10 | 2.98 | 0.87 | ปานกลาง | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.44 | 0.73 | ปานกลาง | 9 | 3.39 | 0.78 | ปานกลาง | 8 |
| | รวม | 3.74 | 0.48 | มาก | | 3.66 | 0.48 | มาก | |

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ดังนี้

1. พนักงานราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) คือ
ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.08$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. พนักงานราชการเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) คือ
ด้านสัมพันธภาพกับร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.98$) คือ ด้านเงินเดือนและ
ประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | โสด | | | สมรส | | |
|------|-----------------------------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 3.89 | 0.54 | 4 | 4.09 | 0.51 | 1 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.84 | 0.69 | 5 | 4.04 | 0.65 | 3 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.92 | 0.59 | 2 | 4.01 | 0.56 | 5 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 3.90 | 0.65 | 3 | 4.02 | 0.66 | 4 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.42 | 0.85 | 8 | 3.47 | 0.58 | 7 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.47 | 0.89 | 6 | 3.54 | 0.74 | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.32 | 0.99 | 9 | 3.45 | 0.83 | 8 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.05 | 0.51 | 1 | 4.06 | 0.61 | 2 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกิด | 3.19 | 0.94 | 10 | 2.94 | 0.93 | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.43 | 0.73 | 7 | 3.40 | 0.78 | 9 |
| | รวม | 3.64 | 0.52 | | 3.70 | 0.46 | |

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1. พนักงานราชการที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) คือ
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.19$) คือ ด้านเงินเดือนและ
ประโยชน์เกื้อกูล

2. พนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$)
คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.94$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์
เกื้อกูล

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวนตามอายุ

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ต่ำกว่า 35 ปี | | | 35 ปีขึ้นไป | | |
|------|------------------------------|---------------|-------------|--------|-------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.02 | 0.49 | 2 | 4.04 | 0.58 | 2 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.98 | 0.64 | 4 | 3.98 | 0.71 | 4 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.96 | 0.56 | 5 | 4.02 | 0.58 | 3 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.00 | 0.67 | 3 | 3.96 | 0.65 | 5 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.47 | 0.58 | 7 | 3.43 | 0.77 | 8 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.51 | 0.71 | 6 | 3.54 | 0.89 | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.45 | 0.83 | 8 | 3.35 | 0.95 | 9 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.05 | 0.55 | 1 | 4.07 | 0.62 | 1 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.05 | 0.93 | 10 | 2.95 | 0.95 | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.38 | 0.72 | 9 | 3.45 | 0.82 | 7 |
| | รวม | 3.68 | 0.43 | | 3.68 | 0.58 | มาก |

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ดังนี้

1. พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. พนักงานราชการที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.95$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวนตามภูมิลำเนาเดิม

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 | | | อยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 | | |
|------|------------------------------|---|------|--------|--|------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.00 | 0.52 | 2 | 4.14 | 0.51 | 2 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.95 | 0.69 | 4 | 4.10 | 0.55 | 4 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.95 | 0.55 | 4 | 4.14 | 0.63 | 2 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.00 | 0.67 | 3 | 3.93 | 0.62 | 5 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.44 | 0.69 | 7 | 3.52 | 0.57 | 8 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.49 | 0.81 | 6 | 3.66 | 0.65 | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.38 | 0.89 | 9 | 3.58 | 0.81 | 7 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.01 | 0.59 | 1 | 4.25 | 0.48 | 1 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 2.96 | 0.94 | 10 | 3.24 | 0.90 | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.39 | 0.80 | 8 | 3.48 | 0.56 | 9 |
| | รวม | 3.66 | 0.49 | | 3.80 | 0.41 | |

จากตาราง 9 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ดังนี้

1. พนักงานราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.96$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.24$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวนคณานุกรมโรงเรียน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ขนาดใหญ่ | | | ขนาดกลาง | | |
|------|------------------------------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. | ความสำเร็ของงาน | 4.05 | 0.52 | 1 | 3.98 | 0.53 | 3 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.98 | 0.65 | 4 | 3.98 | 0.71 | 3 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.96 | 0.56 | 5 | 4.04 | 0.58 | 2 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.01 | 0.64 | 3 | 3.91 | 0.70 | 5 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.40 | 0.68 | 8 | 3.57 | 0.61 | 8 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.45 | 0.79 | 6 | 3.69 | 0.76 | 6 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.34 | 0.86 | 9 | 3.59 | 0.90 | 7 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.04 | 0.55 | 2 | 4.09 | 0.64 | 1 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 2.92 | 0.93 | 10 | 3.23 | 0.92 | 10 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.41 | 0.70 | 7 | 3.39 | 0.90 | 9 |
| | รวม | 3.65 | 0.45 | | 3.74 | 0.57 | |

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
($\bar{X} = 2.92$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) คือ ด้านความสัมพันธ์สภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.23$) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ
ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 11 - 14

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ชาย N = 37 | | หญิง N = 97 | | t | Sig |
|------|------------------------------|---------------|------|----------------|------|-------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ความดีใจของงาน | 3.99 | 0.53 | 4.04 | 0.52 | .533 | .595 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 4.00 | 0.63 | 3.97 | 0.68 | .224 | .823 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 4.02 | 0.56 | 3.97 | 0.57 | .416 | .679 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.14 | 0.65 | 3.93 | 0.65 | 1.643 | .103 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.48 | 0.65 | 3.44 | 0.67 | .261 | .795 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.69 | 0.65 | 3.46 | 0.83 | 1.499 | .136 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.54 | 0.89 | 3.36 | 0.87 | 1.026 | .309 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.08 | 0.63 | 4.05 | 0.56 | .252 | .802 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.08 | 1.10 | 2.98 | 0.87 | .538 | .591 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.44 | 0.73 | 3.39 | 0.78 | .349 | .728 |
| | รวม | 3.74 | 0.48 | 3.66 | 0.48 | .902 | 0.369 |

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | โสด N = 39 | | สมรส N = 95 | | t | Sig |
|------|------------------------------|---------------|------|----------------|------|--------|------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 3.89 | 0.54 | 4.09 | 0.51 | 2.022* | .045 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.84 | 0.69 | 4.04 | 0.65 | 1.551 | .123 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.92 | 0.59 | 4.01 | 0.56 | .859 | .392 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 3.90 | 0.65 | 4.02 | 0.66 | .989 | .324 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.42 | 0.85 | 3.47 | 0.58 | .402 | .688 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.47 | 0.89 | 3.54 | 0.74 | .476 | .635 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.32 | 0.99 | 3.45 | 0.83 | .805 | .422 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.05 | 0.51 | 4.06 | 0.61 | .050 | .960 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.19 | 0.94 | 2.94 | 0.93 | 1.426 | .156 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.43 | 0.73 | 3.40 | 0.78 | .241 | .810 |
| | รวม | 3.64 | 0.52 | 3.70 | 0.46 | .637 | .525 |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ต่ำกว่า 35 ปี N = 81 | | 35 ปีขึ้นไป N = 53 | | t | Sig |
|------|------------------------------|-------------------------|------|-----------------------|------|------|------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.02 | 0.49 | 4.04 | 0.58 | .167 | .868 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.98 | 0.64 | 3.98 | 0.71 | .082 | .935 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.96 | 0.56 | 4.02 | 0.58 | .644 | .520 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.00 | 0.67 | 3.96 | 0.65 | .326 | .745 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.47 | 0.58 | 3.43 | 0.77 | .372 | .711 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.51 | 0.71 | 3.54 | 0.89 | .249 | .804 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.45 | 0.83 | 3.35 | 0.95 | .625 | .533 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.05 | 0.55 | 4.07 | 0.62 | .205 | .838 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.05 | 0.93 | 2.95 | 0.95 | .556 | .579 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.38 | 0.72 | 3.45 | 0.82 | .482 | .631 |
| | รวม | 3.68 | 0.43 | 3.68 | 0.58 | .071 | .944 |

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | อยู่ในสำนักงานเขต พื้นที่ของการศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 N = 109 | | อยู่นอกสำนักงานเขต พื้นที่ของการศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 N = 25 | | t | Sig |
|------|------------------------------|---|------|---|------|-------|------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.05 | 0.52 | 3.98 | 0.53 | 1.226 | .222 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.98 | 0.65 | 3.98 | 0.71 | .976 | .331 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.96 | 0.56 | 4.04 | 0.58 | 1.579 | .117 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 4.01 | 0.64 | 3.91 | 0.70 | .480 | .632 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 3.40 | 0.68 | 3.57 | 0.61 | .526 | .600 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.45 | 0.79 | 3.69 | 0.76 | .942 | .348 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.34 | 0.86 | 3.59 | 0.90 | 1.026 | .307 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 4.04 | 0.55 | 4.09 | 0.64 | 1.864 | .064 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 2.92 | 0.93 | 3.23 | 0.92 | 1.400 | .170 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.41 | 0.70 | 3.39 | 0.90 | .538 | .592 |
| | รวม | 3.65 | 0.45 | 3.74 | 0.57 | 1.375 | .171 |

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและ
รายด้าน

| ด้าน | ประเด็นความพึงพอใจ | ขนาดใหญ่ N = 95 | | ขนาดกลาง N = 39 | | t | Sig |
|------|------------------------------|--------------------|------|--------------------|------|-------|------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ความสำเร็จของงาน | 4.05 | 0.52 | 3.98 | 0.65 | .618 | .538 |
| 2. | ลักษณะของงาน | 3.96 | 0.56 | 4.01 | 0.64 | .061 | .951 |
| 3. | การยอมรับนับถือ | 3.53 | 1.06 | 3.45 | 0.79 | .684 | .495 |
| 4. | ความรับผิดชอบ | 3.34 | 0.86 | 4.04 | 0.55 | .815 | .417 |
| 5. | ความก้าวหน้า | 2.92 | 0.93 | 3.41 | 0.70 | 1.373 | .172 |
| 6. | นโยบายและการบริหาร | 3.67 | 0.45 | 3.98 | 0.53 | 1.612 | .109 |
| 7. | สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3.98 | 0.71 | 4.04 | 0.58 | 1.540 | .126 |
| 8. | สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | 3.91 | 0.70 | 3.58 | 0.61 | .474 | .636 |
| 9. | เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | 3.69 | 0.76 | 3.59 | 0.90 | 1.718 | .088 |
| 10. | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.09 | 0.64 | 3.23 | 0.92 | .108 | .914 |
| | รวม | 3.39 | 0.90 | 3.75 | 0.57 | .910 | .367 |

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-----------|---------------|
| 1. ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ | 25 | 80.64 |
| 2. ควรมีการพิจารณาความดีความชอบ 2 ครั้งต่อปีเหมือนข้าราชการ | 2 | 6.45 |
| 3. ควรมีการพิจารณาบรรจุพนักงานราชการที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ | 2 | 6.45 |
| 4. ตำแหน่งพนักงานราชการเป็นตำแหน่งที่ไม่มั่นคงจึงเป็นการเสี่ยงที่นำเอาการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของชาติมาให้ผู้ที่ไม่มี ความมั่นคงในอาชีพรับผิดชอบ | 1 | 3.22 |
| รวม | 31 | 100.00 |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 31 ข้อ โดยประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ จำนวน 25 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 80.64

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลและมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาที่จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดโรงเรียนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่ายในชั้นตอนสุดท้าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการจำนวน 134 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check Lists) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 แจกโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 ด้วยตนเองและกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่นำมาวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน จำนวน 134 คน ประกอบด้วยเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 จำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และมีสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ใน 6 ด้าน พนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอีก 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล พนักงานราชการความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 37 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือข้อที่ 10 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมาก และข้อที่ 14 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 45 เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ข้อที่ 43 ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ และข้อที่ 32 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียน พบว่าพนักงานราชการ ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 31 ข้อ โดยประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการจำนวน 25 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 80.64 รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบ 2 ครั้งต่อปีเหมือนข้าราชการ จำนวน 2 ข้อคิดเป็นร้อยละ 6.45 ควรมีการพิจารณาบรรจุพนักงานราชการที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ จำนวน 2 ข้อคิดเป็นร้อยละ 6.45 และตำแหน่งพนักงานราชการเป็นตำแหน่งที่ไม่มั่นคงจึงเป็นการเสี่ยงที่นำเอาการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของชาติมาให้ผู้ที่ไม่มีความมั่นคงในอาชีพรับผิดชอบ จำนวน 1 ข้อ ข้อคิดเป็นร้อยละ 3.22

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจอันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานราชการส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งยังได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมได้รับมอบหมายหมายในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญ ได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ส่งผลงานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล หนิมพานิช (2544 : 11-103) ได้ระบุถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางกาย และความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย และการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จนประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงาน

ในแง่ของการเปิดโอกาสสำหรับการแสวงหา และการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกันที่อบอุ่น รวมทั้งการประสานสามัคคีรักใคร่ปรองดองระหว่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่เปิดโอกาส ให้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีคุณค่า และสอดคล้องกับเฟรนช์ (French, 1994: 11 อ้างถึงใน ปฏิวัติ ชุนสุนทร, 2549 : 9) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็น เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงานขอบเขตของงาน สภาพ การทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ พรหมบุบผา (2550 : 72) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านที่มีระดับ ความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

1.1 พนักงานราชการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้าน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าได้รับความรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจาก เพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้มีโอกาส ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร จึงทำให้พนักงานราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 135-137) ซึ่งระบุถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ค ในด้านความก้าวหน้าที่ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดีมีความกลมเกลียวกันดีก็จะมี แรงใจที่จะทำงานดีขึ้น ถ้าเกิดความไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะกลายเป็นสถานที่ที่น่าเบื่อแรงจูงใจ ในการทำงานก็ย่อมลดลง และหากการแตกแยกมีมากจนเป็นเสมือนศัตรูกัน ความตั้งใจใน การทำงานก็ลดลง เพราะต้องคอยระแวงบรรดาเพื่อนร่วมงาน กำลังงานที่น่าจะใช้ในการทำงาน กลับถูกบั่นทอนให้ลดลงไปด้วยปัญหากับเพื่อนร่วมงานและสอดคล้องกับจุมพล หนีมพานิช (2544 : 65) ได้ระบุถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ไว้ว่าความต้องการด้าน สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านความรักและความต้องการ เป็นเจ้าของของทฤษฎีมาสโลว์ เข้าไว้ด้วย ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากได้รับ การตอบสนอง ได้รับความพึงพอใจจะกลายเป็นพลังจูงใจ ที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้น และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของปราโมทย์ พรหมบุบผา (2544 : 75) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านสัมพันธภาพกับ

ผู้ร่วมงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 139) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการจัดการนั้น ประกอบด้วยเพื่อน ร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ พณิณญา นาคาแสง (2550 : 91) ยังได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารทั้งทางกฤษฎา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี การสร้างความสัมพันธ์และการสร้างทีมงานทำให้พนักงานราชการมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความสบายใจใน การทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 พนักงานราชการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดในด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล เนื่องมาจากเมื่อพิจารณาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการแล้ว พบว่าพนักงานราชการมีเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล มีการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด ตามลักษณะงานและผลผลิตของงานตลอดจนสอดคล้องกับขนาดของงาน ชีดสมรรถนะ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมเสมอภาคไม่เหลื่อมล้ำ การจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและจ่ายตามความรู้ความสามารถของพนักงานราชการ ได้รับค่าตอบแทนตามกลุ่มลักษณะงาน การจ้างผู้มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้นการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีและการ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษและการได้รับสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทน มีสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน เมื่อพนักงานราชการเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ทุพพลภาพ สูญหาย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษา ผลประโยชน์ให้กับส่วนราชการ โดยกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากส่วนราชการในฐานะนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว โดยจ่ายปีละ 1 ครั้ง เงินสมทบจะคำนวณจากอัตราค่าตอบแทนที่ส่วนราชการจ่ายให้แก่พนักงานราชการทั้งปีรวมกันคูณด้วยอัตราสมทบ (0.2%) การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ ค่าจ้างโดยมีเกณฑ์ในการประเมิน มีการให้วันหยุดวันลาป่วยโดยไม่หักเงินเดือน และถ้าเกิดอุบัติเหตุก็มีการจ่ายค่าชดเชยที่เหมาะสม นอกจากนี้ต้องให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคในการพิจารณาเงินเดือน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547. 2547 : 5-6) แต่จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานราชการพบว่า พนักงานราชการยังมีความต้องการทางด้านสวัสดิการจากรัฐเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ ต้องการให้มีการเพิ่มเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในข้อนี้อยู่ในระดับต่ำที่สุด เพราะเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คนส่วนใหญ่

ต้องการรางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม (จุมพล หนีมพานิช. 2544 : 43) ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรินทร์ ชิมศิริ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่งของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น ๆ คือ องค์ประกอบด้านผลตอบแทน จากการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับรองสุดท้ายจากทั้งหมด 10 ด้าน

2. จากผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียนมีประเด็นสำคัญควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 พนักงานราชการที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอนในสถานศึกษาของพนักงานราชการนั้น เป็นงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมทั้งวิธีการปกครองบังคับบัญชาและการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และภาระงานที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกันจึงทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ พรหมนุบผา (2544 : 81) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และอเนก ชังให้ผล (2547 : 47) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 มีการบริหารเพื่อวางระบบการทำงานองค์กรให้สอดคล้องกับสถานภาพของบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลกระทบถึงภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด พนักงานราชการก็ได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการที่มีสถานภาพต่าง ๆ กันมีปัญหา และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพ โสด หรือสมรส ส่งผลให้

พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 139) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการจัดการนั้นประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ. (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานราชการที่สมรสแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว การทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานแตกต่างกัน การประสานความร่วมมือต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานอาจมีน้อยหรือ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการทำงานล่วงเวลาอาจไม่เท่ากันกับพนักงานที่ยังเป็น โสด จึงทำให้ความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ พบว่าพนักงานราชการที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรส

2.3 พนักงานราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันระบบการทำงานของโรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูหรือพนักงานราชการทุกระดับอายุ ได้ทำงาน ได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมสนับสนุน และการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร ตามความรู้ความสามารถ โดยไม่ใช่อายุมาเกี่ยวข้อง พนักงานราชการที่มีอายุแตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจในระดับที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ. (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เมื่อจำแนกตามอายุ

2.4 พนักงานราชการที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบการคมนาคมที่ทันสมัยทำให้ระยะเวลาในการเดินทางน้อย การติดต่อสื่อสารที่เป็น ไปอย่างรวดเร็วพนักงานราชการสถานศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประกอบสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งทำให้

พนักงานราชการที่มีภูมิลำเนาจากพื้นที่อื่นมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ). ที่ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษอำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานราชการที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบการบริหารจัดการ โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็น โรงเรียนขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่มีคุณภาพคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะ เป็น ด้านสภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบายและการบริหาร และทุกโรงเรียนยังใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เป็นระเบียบในการบริหารพนักงานราชการเหมือนกันส่งผลให้ พนักงานราชการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุชงค์ บุญอภัย, (2549 : 82) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สมเดช อ่างสีลา (2546, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดระยอง จำแนกตามขนาด โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ พบว่าประเด็นที่มี ผู้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สูงสุดคือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น อาจเนื่องมาจากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานราชการสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะสวัสดิการหรือเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นสิ่งที่เป็นค่าตอบแทนค่าจ้างต่าง ๆ ทั้งทางตรงคือ เป็นตัวเงิน และทางอ้อมคือ ในรูปผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องคำนึงและระลึกรู้เสมอว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละคน ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการคึกษาหนึ่งบ้านาญเพื่อเป็นแรงเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 21) พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถามและเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากรัฐหรือนายจ้าง ซึ่งหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์เขต 2 นั้น สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 ยังไม่ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ

เท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นอย่างยิ่ง

จากผลการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งพบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบันสถิติการลาออกของพนักงานราชการเพื่อไปทำงานอื่นที่คิดว่ายังมีอยู่มาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากตำแหน่งพนักงานราชการที่ทุกคนปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่ทุกคนมีความพึงพอใจ แต่เมื่อมีงานหรือตำแหน่งอื่นที่ดีกว่า พนักงานราชการจะเลือกตำแหน่งอื่นที่ดี มีความก้าวหน้าและเป็นตำแหน่งที่พนักงานราชการมีความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งหากผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาความพึงพอใจ โดยพัฒนาส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานราชการยังต้องการเพิ่มเติมเพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งครู ก็จะทำให้พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น ทำให้ลดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการจัดการศึกษาเนื่องจากการลาออกของพนักงานราชการลงไปได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระบบพนักงานราชการและความพึงใจของพนักงานราชการในสถานศึกษาทำให้ทราบว่า ระบบพนักงานราชการเป็นระบบการจ้างงานภาครัฐแนวใหม่ที่กำลังถูกผลักดันให้เกิดขึ้นแทนที่ระบบข้าราชการ เชื่อได้ว่าระบบพนักงานราชการจะเป็นระบบการจ้างงานที่เข้ามาแทนที่ระบบราชการในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารพนักงานราชการจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาระบบพนักงานราชการให้เป็นระบบการจ้างงานแบบใหม่ของรัฐที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในอนาคต และจากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจระดับมาก คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจและหาวิธีที่จะทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุดตลอดไปหรือมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจหมั่นคอยติดตามดูแลช่วยเหลือ ให้กำลังใจ จะทำให้พนักงานราชการสถานศึกษาเกิดความมั่นใจว่ามีผู้ให้การสนับสนุนและส่งเสริม อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดไป

2. ในองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจและหาวิธีที่จะ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านนี้ อยู่ในระดับมากขึ้น

3. พนักงานราชการที่มีสถานภาพต่างกัน และมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้าน ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรหาวิธีส่งเสริมให้มีความพึงพอใจในด้านนี้ให้ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานราชการสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่าพนักงานราชการที่มีสถานภาพโสด จึงควรส่งเสริม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่กระทบต่อภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้อง รับผิดชอบ และจะส่งผลถึงการพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถานศึกษากับข้าราชการครู เพื่อจะได้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการสถานศึกษากับข้าราชการครูมีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการสอนของพนักงาน ราชการสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพระบบพนักงานราชการเพื่อ รองรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- จุมพล หนิมพานิช. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 10. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. (2549). ขบวนการดำรงใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (ม.ป.ป.) การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : อนันตศิลป์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2545). พัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- นรา สมประสงค์. (2540). ประมวลความรู้ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2543, เมษายน). "นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก,"
วารสารวิชาการกรมวิชาการ. 3(4) : 14 - 18.
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2548). คู่มือวิทยานิพนธ์. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- ปฎิวัติ ขุนสุนทร. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัด
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (มปป). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ พรหมนุบผา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- พณิญา นาดานแสง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสิทธิภาพในการการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ ทุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจรีโปรดักท์.
- พิภพ ชวังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ไพโรจน์ ยอดสะเท็น. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภูซงค์ บุญอภัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหาร
การศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขงยุทธ เกษศาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอส เด บุคเน็ด.

- ขงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพุทธศักราช 2547,” (2547).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121. ตอนพิเศษ 5 ง. 16 มกราคม 2547.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550,” (2550). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 124. ตอนที่ 47 ก. 24 สิงหาคม 2550.
- เลิศธิไกร ภิรมย์. (2540). ขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 4. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิ อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค.
- ศุภรินทร์ อัมศิริ. (2545). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- สมเดช อ่างศิลา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2543). คู่มือสอบและปฏิบัติผู้บริหารการศึกษา. สุรินทร์. ร้านดร.สมใจนี้ก.
- สมนึก ภัททิษณี. (2544). การวัดผลการศึกษา. กาศสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมพร ชั่วสกุล. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2550). อัตราค่าจ้างของสถานศึกษาสังกัด สพท.บร.2.
บุรีรัมย์ : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- (2551). ทะเบียนคณบดีงานราชการปี พ.ศ. 2551-2555. บุรีรัมย์ : กลุ่มบริหารงาน
บุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัดและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือมือการสรรหาและการเลือก
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2547). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ :
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิทธิการ อักษรนิติกุล. (2540). เทคนิคการบริหารบุคคลอย่างมืออาชีพ 1. นครปฐม :
ไทยเพรส แอนด์ พริ้นท์.
- สุดากรณ์ พรหมอินทร์. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สุนทร เสาว์สิงห์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุรพล พยอมรัมย์. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา
และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ อัมปรีชา. (2539). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ
และทัณฑสถานในเขต 9 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ. (2549). **ความคิดเห็นของพนักงานราชการ ในการปฏิบัติงานตามระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 กรณีศึกษาสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2549.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- อำนาจ ศรีศิลา. (2545). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- อเนก ยังให้ผล. (2547). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรีเขต 3.งานนิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา).** ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cook, R. C. (1990). "North Carolina Public School Teacher Morale During
1978 - 1979". **Dissertation Abstracts International**, 41(9): 839 - A.
- Devis, K. (1967). **Human Relations at Work.** New York : McGraw - Hill.
- Herzberg, F. M. and Others. (1959). **The Motivation to Work.** New York :
John Wiley and Sons.
- Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities".
Educational and Psychological Measurement, 30(3)607-610.
- Nongmak., C. (1986). "The Relation Between Job Satisfaction and Leadership Behavior
of Primary School Principals in Thailand." **Dissertation Presented to the
Faculty of Graduate School University of Missouri**. 5 (10) : 42.
- Osuka, S. N. (1991, July). "Job Satisfaction and Job Dissatisfaction of Fulltime Faculty
Member in Public Institution of Higher Education in South Dakota."
Dissertation Abstracts International. 52 (12) : 4169 - A.
- Panagos, R.A. (1985). "Job Satisfaction and Central Life Interests among Education
Administrator." **Dissertation Abstracts International**. 78 : (80), 191-192.
- Schmidt, G. W. (1975, April). "Job Satisfaction among Secondary School
Administration." **Dissertation Abstracts International**. 35 (10) : 7583

Smith, M. B. (1963). "A Factorial Study of Morale among Peace Corps Teachers in Ghana."

The Journal of Social Issues. 15 (7): 23.

Swe, T. (1982, May). "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers."

Dissertation Abstracts International. 43 (10) : 3659 – A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตแจกเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ. จิระ ค. ในเมือง อ. เมืองบุรีรัมย์
จ. บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชรินทร์ เรืองประโคน

ด้วย นายนรินทร์ กะจูนสี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานี พัน จารุวัฒนพันธ์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลในครั้ง นี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ. จิระ ค. ในเมือง อ. เมืองบุรีรัมย์
จ. บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสราวุธ ทรงประโคน

ด้วย นายนรินทร์ กะฐินสี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพัน จารุวัฒนพันธ์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลในครั้งนี เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศ. สุเทียบ ละอองทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
 ถ. จิระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
 จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณผดุง พัทธประโคน

ด้วย นายวินทร์ กะฐินดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพิน จารุวัฒนพันธ์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่ย ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ. จิระ ค. ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ. บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๓

ด้วย นายณรินทร์ กะฐินสี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานี พัน จารุวัฒนพันธ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้แบบสอบถามก่อนที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย เป็นพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๓

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายณรินทร์ กะฐินสี ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดในลำดับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ. จิระ ด. ในเมือง อ. เมืองบุรีรัมย์
จ. บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๒

ด้วย นายณรินทร์ กะฐินสี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๒ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานี พัน จารุวัฒน์พันธ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๒

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายณรินทร์ กะฐินสี แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดในลำดับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรขีร์รัมย์ เขต 2

**JOB SATISFACTION OF CIVIL OFFICIALS IN SCHOOLS
UNDER BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

โดย

นายณรินทร์ กะจูนสี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณเฑีต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ พนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. ข้อมูลนี้ใช้เพื่อการทำวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม คำตอบของท่านถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

3. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() 35 ปี ขึ้นไป

4. ภูมิลำเนาเดิม

() อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

() อยู่นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5. ขนาดของโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

() โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

() โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 120 คน ลงมา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับพึงพอใจในของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานใน
ปัจจุบัน และแบบสอบถามแต่ละข้อจะมีข้อความตอบ 5 ช่อง แต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 1 | ช่วงเวลาที่ผ่านไปท่านรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2 | ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ | | | | | |
| 3 | ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 4 | เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ | | | | | |
| 5 | ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด | | | | | |
| | ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 6 | ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 7 | ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ | | | | | |
| 8 | เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 9 | เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 10 | ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 11 | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทาย | | | | | |
| 12 | งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ | | | | | |
| 13 | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 14 | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 15 | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | | | | | |
| | ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 16 | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ | | | | | |
| 17 | ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ | | | | | |
| 18 | ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 19 | ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ | | | | | |
| 20 | ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| | ด้านความก้าวหน้า | | | | | |
| 21 | ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 22 | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้ | | | | | |
| 23 | ท่านได้รับประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | | | | | |
| 24 | ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน | | | | | |
| 25 | ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| 26 | หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง | | | | | |
| 27 | ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 28 | ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 29 | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน | | | | | |
| 30 | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน | | | | | |
| | ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 31 | ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 32 | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ | | | | | |
| 33 | หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 34 | ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 35 | ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | | | | | |
| | ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 36 | ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่านอย่างจริงจัง | | | | | |
| 37 | ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 38 | บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 39 | เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 40 | ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล | | | | | |
| 41 | เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 42 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 43 | ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ | | | | | |
| 44 | รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่สภาพ | | | | | |
| 45 | เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม | | | | | |
| | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 46 | โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้ | | | | | |
| 47 | โรงเรียนของท่านมีการการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงาน | | | | | |
| 48 | โรงเรียนของท่านนำ กฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 49 | ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 50 | ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

| ข้อที่ | t – test for Equality of Mean | |
|-----------|-------------------------------|-----------------|
| | t | Sig. (2-tailed) |
| ข้อที่ 1 | 3.121 | .008 |
| ข้อที่ 2 | 2.393 | .032 |
| ข้อที่ 3 | 2.966 | .014 |
| ข้อที่ 4 | 3.000 | .010 |
| ข้อที่ 5 | 2.688 | .021 |
| ข้อที่ 6 | 2.824 | .015 |
| ข้อที่ 7 | 5.601 | .000 |
| ข้อที่ 8 | 2.393 | .035 |
| ข้อที่ 9 | 3.130 | .008 |
| ข้อที่ 10 | 3.862 | .002 |
| ข้อที่ 11 | 2.341 | .037 |
| ข้อที่ 12 | 2.575 | .022 |
| ข้อที่ 13 | 3.130 | .008 |
| ข้อที่ 14 | 7.514 | .000 |
| ข้อที่ 15 | 5.601 | .000 |
| ข้อที่ 16 | 3.384 | .008 |
| ข้อที่ 17 | 4.478 | .001 |
| ข้อที่ 18 | 6.242 | .000 |
| ข้อที่ 19 | 4.320 | .001 |

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อที่ | t - test for Equality of Mean | |
|-----------|-------------------------------|-----------------|
| | t | Sig. (2-tailed) |
| ข้อที่ 20 | 2.017 | .065 |
| ข้อที่ 21 | 7.180 | .000 |
| ข้อที่ 22 | 4.608 | .000 |
| ข้อที่ 23 | 2.853 | .021 |
| ข้อที่ 24 | 7.492 | .000 |
| ข้อที่ 25 | 3.005 | .010 |
| ข้อที่ 26 | 3.113 | .008 |
| ข้อที่ 27 | 3.820 | .002 |
| ข้อที่ 28 | 2.758 | .021 |
| ข้อที่ 29 | 3.972 | .003 |
| ข้อที่ 30 | 3.000 | .014 |
| ข้อที่ 31 | 4.583 | .001 |
| ข้อที่ 32 | 3.153 | .008 |
| ข้อที่ 33 | 3.688 | .004 |
| ข้อที่ 34 | 4.615 | .000 |
| ข้อที่ 35 | 4.583 | .001 |
| ข้อที่ 36 | 2.183 | .060 |
| ข้อที่ 37 | 3.035 | .010 |
| ข้อที่ 38 | 4.438 | .001 |

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อที่ | t - test for Equality of Mean | |
|-----------|-------------------------------|-----------------|
| | t | Sig. (2-tailed) |
| ข้อที่ 39 | 2.620 | .022 |
| ข้อที่ 40 | 1.941 | .082 |
| ข้อที่ 41 | 2.543 | .023 |
| ข้อที่ 42 | 6.065 | .000 |
| ข้อที่ 43 | 9.379 | .000 |
| ข้อที่ 44 | 4.202 | .001 |
| ข้อที่ 45 | 4.513 | .000 |
| ข้อที่ 46 | 7.897 | .000 |
| ข้อที่ 47 | 2.017 | .067 |
| ข้อที่ 48 | 3.100 | .008 |
| ข้อที่ 49 | 3.667 | .004 |
| ข้อที่ 50 | 3.424 | .005 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|---|
| Q1 | 185.41 | 722.507 | .432 | .965 |
| Q2 | 185.56 | 729.931 | .298 | .965 |
| Q3 | 185.19 | 725.835 | .429 | .965 |
| Q4 | 185.66 | 725.588 | .493 | .965 |
| Q5 | 185.59 | 725.023 | .371 | .965 |
| Q6 | 185.50 | 724.516 | .448 | .965 |
| Q7 | 185.63 | 711.016 | .786 | .964 |
| Q8 | 185.41 | 723.604 | .406 | .965 |
| Q9 | 185.34 | 721.136 | .538 | .965 |
| Q10 | 185.28 | 725.757 | .422 | .965 |
| Q11 | 185.63 | 723.210 | .430 | .965 |
| Q12 | 185.34 | 725.781 | .443 | .965 |
| Q13 | 185.34 | 723.781 | .464 | .965 |
| Q14 | 185.22 | 714.499 | .632 | .964 |
| Q15 | 185.50 | 715.613 | .651 | .964 |
| Q16 | 185.47 | 713.676 | .534 | .965 |
| Q17 | 185.75 | 708.774 | .600 | .964 |
| Q18 | 185.47 | 700.386 | .808 | .963 |
| Q19 | 185.38 | 713.468 | .607 | .964 |
| Q20 | 185.44 | 727.802 | .279 | .965 |
| Q21 | 185.69 | 700.351 | .707 | .964 |
| Q22 | 185.69 | 691.448 | .781 | .963 |
| Q23 | 185.22 | 714.047 | .580 | .964 |
| Q24 | 186.28 | 688.273 | .774 | .964 |
| Q25 | 186.47 | 700.451 | .704 | .964 |
| Q26 | 185.88 | 704.435 | .717 | .964 |
| Q27 | 185.78 | 701.918 | .755 | .964 |
| Q28 | 185.59 | 712.249 | .647 | .964 |
| Q29 | 186.00 | 708.065 | .662 | .964 |
| Q30 | 185.81 | 705.770 | .649 | .964 |
| Q31 | 185.69 | 699.125 | .752 | .964 |
| Q32 | 186.75 | 702.645 | .654 | .964 |
| Q33 | 185.84 | 704.652 | .625 | .964 |
| Q34 | 185.97 | 693.386 | .739 | .964 |
| Q35 | 185.72 | 700.596 | .718 | .964 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|---|
| Q36 | 185.28 | 717.757 | .509 | .965 |
| Q37 | 185.06 | 730.964 | .324 | .965 |
| Q38 | 185.53 | 713.934 | .637 | .964 |
| Q39 | 185.63 | 711.339 | .599 | .964 |
| Q40 | 185.34 | 723.523 | .413 | .965 |
| Q41 | 186.09 | 708.539 | .551 | .965 |
| Q42 | 186.34 | 697.781 | .739 | .964 |
| Q43 | 186.50 | 701.935 | .687 | .964 |
| Q44 | 186.41 | 705.539 | .614 | .964 |
| Q45 | 186.53 | 699.160 | .652 | .964 |
| Q46 | 186.00 | 708.452 | .714 | .964 |
| Q47 | 185.72 | 725.305 | .378 | .965 |
| Q48 | 185.88 | 717.919 | .532 | .965 |
| Q49 | 185.91 | 711.765 | .588 | .964 |
| Q50 | 185.81 | 712.738 | .533 | .965 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 50

Alpha = .9650

ภาคผนวก ง

รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ที่ | โรงเรียน | ขนาด | จำนวนประชากร | | | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | | |
|-----|---------------------------------------|------|--------------|------|-----|--------------------|------|-----|
| | | | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม |
| 1 | หัวขรรพพิทยาคม | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 2 | ลำควนพิทยาคม | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 3 | บ้านบุวิทยาสุรศรี | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 4 | ไพศาลพิทยาคม | ใหญ่ | 2 | 1 | 3 | | | 0 |
| 5 | แสงทองพิทยาคม | ใหญ่ | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 6 | ชุมแสงพิทยาคม | ใหญ่ | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| 7 | กระสังพิทยาคม | ใหญ่ | | 5 | 5 | | | 0 |
| 8 | ประโคนชัยพิทยาคม | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 9 | บ้านกรวดวิทยาคาร | ใหญ่ | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 |
| 10 | เมืองคองพิทยาสรรค์ | ใหญ่ | 2 | 3 | 5 | | | 0 |
| 11 | พลับพลาชัยวิทยาคม | ใหญ่ | 1 | 4 | 5 | | | 0 |
| 12 | โนนเจริญพิทยาคม | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | อนุบาลบ้านกรวด | ใหญ่ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | วัดบ้านเมืองโพธิ์ | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 15 | บ้านจรเข้มาก | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 16 | บ้านกระสังสามัคคี | ใหญ่ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 17 | บ้านป่าขัน | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 18 | วัดสำโรง | ใหญ่ | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| 19 | บ้านละเวีย (แปลงครู รามฤทธิ์บำรุง) | ใหญ่ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 20 | วัดบ้านตะโกตาพิ | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 21 | บ้านแสงทอง | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 22 | บ้านหนองเต็ง (จันทศิริ อนุสรณ์) | ใหญ่ | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| 23 | วัดพลับพลา | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |

| ที่ | โรงเรียน | ขนาด | จำนวนประชากร | | | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | | |
|-----|---------------------------------|------|--------------|------|-----|--------------------|------|-----|
| | | | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม |
| 24 | วัดบ้านตาเสา | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 25 | วัดบ้านแสงคง | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 26 | บ้านมะขามทานตะวัน | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | ชุมชนบ้านสองชั้น | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 28 | วัดบ้านสนวน | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 29 | วัดบ้านหนองแวง | ใหญ่ | | 4 | 4 | | 4 | 4 |
| 30 | อนุบาลกระสัง | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 31 | บ้านปราสาทสามัคคี | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 32 | บ้านเขาคอก | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 33 | บ้านลำควน | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 34 | บ้านสวายสอ | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | บ้านโคกกลอย | ใหญ่ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 36 | บ้านเสม็ด | ใหญ่ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 37 | บ้านโคกสูง | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 38 | วัดบ้านกันทรารมย์ | | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| 39 | วัดบ้านไทร(เสตุราษฎร์ บำรุง) | | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 40 | วัดหนองตะครอง | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 41 | บ้านตัวอย่าง | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 42 | นิคมพัฒนาสายโท II | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 43 | บ้านห้วยปอ | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 44 | บ้านโคกชุม | ใหญ่ | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 45 | วัดปทุมคงคา | ใหญ่ | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 46 | บ้านโคกยาง | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 47 | บ้านทุ่งสว่าง | กลาง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 48 | บ้านโคกข่าง | กลาง | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 49 | บ้านหนองแก้ม | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |

| ที่ | โรงเรียน | ขนาด | จำนวนประชากร | | | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | | |
|-----|-------------------|------|--------------|------|-----|--------------------|------|-----|
| | | | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม |
| 50 | บ้านหนองซอน | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 52 | บ้านพาลี | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 53 | นิคมสร้างตนเอง 8 | กลาง | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 54 | บ้านตะดุมทุก | กลาง | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| 55 | นิคมสร้างตนเอง 6 | กลาง | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 56 | บ้านหนองตะขบ | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 57 | นิคมสร้างตนเอง 3 | กลาง | 1 | 2 | 3 | | 2 | 2 |
| 58 | บ้านสายตรี 9 | กลาง | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| 59 | บ้านปะทิดบุวิทยา | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 60 | บ้านระกาเสม็ด | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 61 | บ้านตะโกบำรุง | กลาง | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 62 | บ้านก้านเหลือง | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 63 | นิคมสร้างตนเอง 7 | กลาง | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| 64 | บ้านไผ่ลวก | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 65 | บ้านเมืองไผ่ | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 66 | บ้านละลมพูน | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 67 | บ้านลำควน | ใหญ่ | | 3 | 3 | | | 0 |
| 68 | บ้านค้ายี่ | กลาง | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 69 | บ้านละเวียง | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 70 | บ้านโคกเพชร ไสยาฯ | ใหญ่ | | 4 | 4 | | | 0 |
| 71 | บ้านห้วยเสลา | ใหญ่ | 1 | 1 | 2 | | | 0 |
| 72 | วัดบ้านจันทุม | กลาง | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 73 | วัดบ้านชุมแสง | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 74 | บ้านยาง | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 75 | บ้านปึงกูฯ | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |

| | โรงเรียน | ขนาด | จำนวนประชากร | | | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | | |
|----|---------------------|------|--------------|------|-----|--------------------|------|-----|
| | | | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม |
| 76 | บ้านหนองไผ่งาม2 | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 77 | นิคมสร้างตนเอง 2 | กลาง | | 2 | 2 | | | 0 |
| 78 | บ้านสูงเนิน | กลาง | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| 79 | บ้านนิคมสายโท12 ได้ | กลาง | 1 | 2 | 3 | | | 0 |
| 80 | บ้านกระโดนหนองยาง | กลาง | | 2 | 2 | | | 0 |
| 81 | บ้านตะครอง | กลาง | 1 | 3 | 4 | | | 0 |
| 82 | วัดอินทบูรพา | ใหญ่ | 3 | | 3 | | | 0 |
| 83 | บ้านบัวถนน | ใหญ่ | 1 | | 1 | | | 0 |
| 84 | บ้านโคกกระชาย | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 85 | นิคมสร้างตนเอง 9 | ใหญ่ | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| 86 | บ้านโคกขมิ้น | ใหญ่ | | 3 | 3 | | | 0 |
| 87 | บ้านตมก | ใหญ่ | 2 | | 2 | | | 0 |
| 88 | บ้านเขาคินเหนือ | กลาง | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| 89 | บ้านมะมั่ง | ใหญ่ | | 1 | 1 | | | 0 |
| 90 | พุทธบารมี | กลาง | 1 | 2 | 3 | | | 0 |
| 91 | วัดบ้านโคกเหล็ก | ใหญ่ | | 4 | 4 | | | 0 |
| 92 | บ้านโชคกราด | กลาง | | 1 | 1 | | | 0 |
| 93 | วัดบ้านใหม่ | ใหญ่ | | 4 | 4 | | | 0 |
| | รวม | | 48 | 157 | 205 | 32 | 102 | 134 |

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ | นายนรินทร์ กะฐินดี |
| วันเดือนปีเกิด | วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2521 |
| สถานที่เกิด | บ้านเลขที่ 57 หมู่ 2 ตำบลสงยาง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 93 หมู่ 8 ตำบลหนองไม้งาม อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. 086-2563160 E-Mail : narin_117@hotmail.com |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาการ |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนบ้านบ้านกรวดวิทยาการ ตำบลปรวสาท อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2533 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสร้างแป้น ตำบลสงยาง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2539 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2544 คุรุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) เกียรตินิยมอันดับ 2 สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2552 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |