



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
JOB SATISFACTION OF NON - PERMANENT PERSONNEL IN SCHOOLS
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ฉัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง

เลขทะเบียนหนังสือ.....	184421
Bib - Id.....	184421
Barcode.....	1000112151
เลขเรียกหนังสือ.....	วท 371.2 184421

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2554

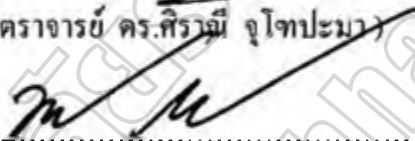
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายณัฐกรณ์ เข็มแดง
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวณี จุโฑปะมา)


..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา)


..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสงค์ กาญจนการุณ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ใสทอง)

วันที่ เดือน..... พ.ศ. 2554

ชื่อเรื่อง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	
ผู้วิจัย	ณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภาณี จุโฑปะมา	ที่ปรึกษา
	รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน ได้จากการสุ่มจากประชากรแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9781 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (Independent Samples t-test) และ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานและด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 คือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานราชการ ควรมีการพิจารณาบรรจุบุคลากรอัตราจ้างที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ ควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้มีระยะเวลาการจ้างในแต่ละครั้งมากกว่า 1 ปี เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและควรจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ธุรการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน 1 คนต่อ 1 โรงเรียน

TITLE	Job Satisfaction of Non – Permanent Personnel in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3	
AUTHOR	Natthapakorn Aiemdaeng	
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr.Siranee Chuthopama	Advisor
	Associate Professor Malinee Chuthopama	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2011

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to compare the job satisfaction of non-permanent personnel in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by marital status, hometown and school sizes. The samples were 140 non-permanent personnel, selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a 3-part questionnaire with its reliability of .9781. The statistics used to analyze the collected data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by independent samples t-test and one-way ANOVA. If the statistical significances were found, the Scheffe' test was used. The statistical level was set at .05. The findings were as follows :

1. The job satisfaction of non-permanent personnel in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 as a whole was at high level. When considering at each aspect, it was found that the aspects of policy and administration, supervision relationship, working environment, responsibility, interpersonal relationship, working achievement, job description, and being recognition were at high levels; whereas, the aspect of advancement was at moderate level and the aspect of salary and allowance was at the lowest level.

2. The non-permanent personnel in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 who had different marital status, hometown, and school sizes as a whole and at each aspect showed no difference, excluding the aspect of interpersonal

relationship showed a statistically significant difference at .05 level in terms of marital status.

3. The comments and suggestions of the non-permanent personnel in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 were that : 1) the non-permanent personnel should receive more welfares and benefits as equally or nearly as the government officials or the civil officials ; 2) the promotion and salary advancement of the non-permanent personnel should be considered as government officials or the civil officials ; 3) the non-permanent personnel who have been working for long time should be promoted to be the government officials ; 4) the rules or conditions for the non-permanent personnel employment should be more than one year in order to the security in working ; and 5) the clerical staff should be more recruited to work in each school.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริมาลี จุโฑปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์มาลีณี จุโฑปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมกับแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณแก่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายสุเทพ ราชประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชัยคะนิง นายพนาวี นาคพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโนนดินแดงและนายสรภฤช นพธราวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้าบุรีรัมย์ อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายกฤษณากร ชุตติกุลกิตติ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อทวีป เอี่ยมแดง คุณแม่ณกแก้ว เอี่ยมแดง คุณนิตยา เอี่ยมแดง เด็กชายนรบดีนทร์ เอี่ยมแดง นายสุชาติ นาราช เพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 14 ศูนย์บริการศึกษานางรอง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และทุกท่านที่มีรายชื่อและไม่มีรายชื่อ อยู่ในบรรณานุกรมที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์และให้การสนับสนุนทั้งกำลังกาย กำลังใจในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ประ โยชนและคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ กณจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฉัฐปกรณม์ เอี่ยมแดง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารงานบุคคล.....	10
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	11
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	12
หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล.....	14
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	18
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	27
บุคลากรอัตราจ้าง.....	39
หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรอัตราจ้าง.....	39
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอัตราจ้าง.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
งานวิจัยในประเทศ.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	78
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	78
สมมติฐานของการวิจัย.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	88
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	88
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	89
บรรณานุกรม.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย หนังสือขออนุญาตแจกเครื่องมือ การวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	112
ภาคผนวก ง รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	48
2 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ภูมิสำเนาเดิมและขนาดของโรงเรียน.	56
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	57
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน โดยรวมและรายข้อ.....	58
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	62
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ การสมรส โดยรวม.....	68
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม โดยรวม.....	70
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนโดยรวม.....	72
9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยรวมและรายด้าน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม โดยรวมและรายด้าน.....	75
11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	76
12 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.....	77

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีการงใจของมาสโลว์ (Maslow).....	28
2 ทิศนคติที่ต่างกันระหว่างทรรณะดั่งเดิมและทรรณะของเฮอรชเบอรก (Herzberg) ในเรื่องของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน.....	33

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนามนุษย์ให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพของตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งสังคมโลกมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการร่วมมือ และแข่งขันทั้งทางด้านการค้า เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ประเทศที่มีทรัพยากรที่มีคุณภาพ ก็จะได้เปรียบประเทศอื่นในการแข่งขันและทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแต่ละประเทศกำลังแข่งขันกันพัฒนาให้มีศักยภาพมากที่สุด โดยใช้เครื่องมือสำคัญในการพัฒนานั้นคือการจัดการศึกษานั้นเอง

การจัดการศึกษาให้กับเยาวชนไทยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและการจัดแบ่งโครงสร้างของทางราชการ จากเดิมที่มีหลายหน่วยงานร่วมกันจัดการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันได้มีการยุบรวมหน่วยงานให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน โดยให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นเขตย่อยแล้วแต่ขนาดของประชากรในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่รับและปฏิบัติตามนโยบายรวมทั้งส่งต่อนโยบายไปยังโรงเรียนในสังกัด โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูและบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ก.ร. 2544 : 12)

จากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2540 ถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบในด้านการเงิน การคลังของประเทศในภาพรวม ผู้ประกอบการทุกประเภทไม่เว้นแม้แต่ภาคราชการต้องชะลอการจ้างงานและในที่สุดก็ต้องลดขนาดขององค์กร ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและปัญหาทางสังคมอื่น ๆ อย่างมากมาย รัฐบาลจึงกำหนดมาตรการเพิ่มการใช้จ่ายภาครัฐเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจประจำปีงบประมาณ 2542 เพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ โดยกระทรวง

ศึกษาริการได้รับงบประมาณเพื่อช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน 4,186.30 ล้านบาท ซึ่งงบประมาณดังกล่าวนี้ใช้ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 337.02 ล้านบาท (สุชาติ สุกโทษะ. 2542 : 4 ; อ้างถึงใน ปิยะ อุทสิงห์. 2544 : 2) จากข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้สถานศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศ ซึ่งขาดแคลนอัตรากำลังในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่แล้ว ยิ่งเกิดภาวะความขาดแคลนเพิ่มขึ้นอีก ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนิน โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) ในปีงบประมาณ 2543 – 2545 โดยให้ข้าราชการครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปและมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี เข้าร่วมโครงการโดยมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ เงินขวัญถุง 7 เท่าของเงินเดือน มีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก ตลอดทั้งนโยบายปรับลดอัตรากำลังคนกำหนดมาตรการงดใช้อัตราเกษียณและอัตราว่าง ปรับลดข้าราชการและลูกจ้างประจำลง ทำให้อัตรากำลังของครูขาดแคลนมากยิ่งขึ้นเพื่อบรรเทาปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติงบประมาณตามมาตรการเพิ่มการใช้จ่ายภาครัฐปีงบประมาณ 2542 ให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ดำเนินโครงการจ้างครูปฏิบัติการ ตำแหน่งครูอัตราจ้างให้กับโรงเรียนที่อยู่ชายแดนห่างไกลที่ขาดแคลนครู (กลั่น สระทองเนียม. 2542 : 15 ; อ้างถึงใน ปิยะ อุทสิงห์. 2544 : 3)

นอกจากนี้แนวทางในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการแบ่งสายงานในโรงเรียนเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนผู้บริหารโรงเรียน ส่วนของครูผู้สอน และส่วนของบุคลากรทางการศึกษาอื่นในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อจําแนกภารกิจและความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียนให้ชัดเจน ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลและการกระตุ้นเศรษฐกิจตามโครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน ในโครงการต้นกล้าอาชีพ จึงได้เกิดโครงการคืนครูให้กับนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น โดยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 15,000 คน เพื่อปฏิบัติการกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนแทนครู (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2552 : บทนำ)

จากนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว จึงทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อันได้แก่ ครูอัตราจ้าง นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุดหรือห้องพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีภาระในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเทียบเท่าครูประจำการ จึงนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากสถานศึกษาใดมีครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่ง

เป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนและทางราชการ สถานศึกษานั้น จะมีผลผลิตที่เก่ง ดีและมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันกับผู้อื่นในด้านต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษา ออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมได้

บุคลากรอัตรากำลังจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการ บริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดใน บรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ. 2542 : 63) นอกจากนี้การ บริหารงานในยุคปัจจุบันมีแนวโน้มลักษณะค่อนข้างพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ให้ข้อสรุป ที่น่าสนใจว่า การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อิงสกุล. 2543 : 14 – 15) เพราะว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือธุรกิจ เอกชนจะมีลักษณะสำคัญคือการระดมทรัพยากรจากหลาย ๆ ด้าน การบริหารเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีความเป็น น้าหนึ่งใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีย่อมจะ แสดงออกด้วยความศรัทธาและพอใจในการทำงานและพยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงาน ที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ นั้นหมายความว่าขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงาน นำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ดังนั้นการบริหารงานที่ดี จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี (พรนพ ทุกกะพันธุ์. 2544 : 229)

การที่บุคลากรอัตรากำลังจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2542 : 136) ก็คือ เมื่อบุคลากรอัตรากำลังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรอัตรากำลังก็จะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลากับการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความอุตสาหะพยายามยิ่งขึ้น เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปราศจากซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียแล้ว การทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องกันเป็นเวลายาวนานย่อมจะเกิดขึ้นไม่ได้ ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นระดับอารมณ์ของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับ

กับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (Smith. 1963 : 23 ; Davis. 1967 : 60 – 62)

จากการศึกษาของผู้วิจัยเกี่ยวกับบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการสำรวจข้อมูลเป็นเบื้องต้น จำนวน 22 ราย เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับและความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบ ปัญหาด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบงานในด้านสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทำให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีอัตราการออกจางานหรือไปประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากบุคลากรอัตราจ้างนั้นเป็นอาชีพที่ยากลำบาก ได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวกระทบกระเทือนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะบุคลากรอัตราจ้างที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิมและขนาดของโรงเรียน ประกอบกับการที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีความรู้สึกต่ำต้อยด้อยค่า ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือแสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมา ทั้ง ๆ ที่บางคนมีศักยภาพสูงมาก ดังนั้นจึงไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ อีกทั้งการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ก็ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ โดยบุคลากรอัตราจ้างจะได้รับเฉพาะเงินเดือนตามสัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนก็ไม่มี การปรับเพิ่มตามระบบบัญชีเงินเดือน ไม่มีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งทำให้การยอมรับในสังคม ศักดิ์ศรี เกียรติภูมิมีน้อยกว่าข้าราชการครู (มนัส ชูเวช. 2547 : 3 - 4)

การที่บุคลากรอัตราจ้างจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอัตราจ้างเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจสร้างสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง สิ่งของหรือสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคลากรอัตราจ้าง เช่น เกียรติภูมิ การได้รับสิทธิพิเศษ หากบุคลากรอัตราจ้างมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมาก หน่วยงานนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในหน่วยงาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารงาน พิจารณาปรับปรุงแก้ไข

ข้อบกพร่อง ส่งเสริมให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา ที่จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิมและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนางานและการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาตามทฤษฎีสองปัจจัยของฮอร์ชเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน นรินทร์ กะรุณีส. 2552 : 7) ใน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.1.3 ด้านลักษณะของงาน

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

1.2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

1.2.4 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 215 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 สถานภาพการสมรส

3.1.1.1 โสด

3.1.1.2 สมรส

3.1.2 ภูมิลำเนาเดิม

3.1.2.1 ในพื้นที่

3.1.2.2 นอกพื้นที่

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กใน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง การได้มีโอกาสดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำทาย และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมและการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสม่ำเสมอ

1.7 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตนและการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

1.8 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

1.9 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันรวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

2. บุคลากรอัตราจ้าง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของทางราชการหรือรายได้ของสถานศึกษาเป็นรายเดือน เพื่อปฏิบัติงานในลักษณะชั่วคราวและมีกำหนดเวลาจ้างที่ชัดเจน สังกัดสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้แก่

2.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน

2.2 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน

3. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะที่เกี่ยวกับการแต่งงานตามกฎหมาย จำแนกเป็น

3.1 โสด

3.2 สมรส

4. ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง ถิ่นที่อยู่เดิมหรือสถานที่กำเนิด จำแนกเป็น

4.1 ในพื้นที่

4.2 นอกพื้นที่

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่ใช้เกณฑ์การแบ่งตามระบบการบริหารงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงาน
ที่กำกับดูแลโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน 8 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอนางรอง อำเภอปะคำ
อำเภอละหานทราย อำเภอหนองกี่ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอหนองหงส์
และอำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5.1 ทฤษฎีความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)
 - 2.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)
3. บุคลากรอัตราจ้าง
 - 3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรอัตราจ้าง
 - 3.2 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอัตราจ้าง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบายและแผนเกี่ยวกับตัวบุคคล ในองค์การ โดยริเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและ

ยังรวมไปถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์การที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความหมายที่ตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำด้วยกัน เช่น คำว่า Personnel Administration หรือ Management of Human Resources หรือ Personnel Management และ Modern Personnel Management ส่วนคำในภาษาไทยนั้นนอกจากจะใช้คำว่า การบริหารงานบุคคลแล้ว บางทีก็เรียกว่าการบริหารงานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือการจัดการบุคคล หรือฝ่ายบุคลากรและฝ่ายจัดการบุคคล ถึงแม้จะมีคำเรียกไม่เหมือนกันแต่ความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ไว้จะมีความหมายใกล้เคียงกัน สรุปได้ดังนี้

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

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 3) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 140) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาบุคคลเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนาและบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 17) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากบุคคลที่มาร่วมในกิจกรรมขององค์การได้อย่างเต็มที่และในขณะที่เดียวกันองค์การก็จะเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลเหล่านั้นได้ตามต้องการ

อานวย แสงสว่าง (2544 : 2) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาให้เลื่อนให้โทษและการให้พ้นจากสภาพงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณค่ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (ม.ป.ป. : 6) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

จากความคิดเห็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบายและแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ โดยริเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและยังรวมไปถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์การที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการคน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคลหรือบุคลากร การประสานงานและการควบคุม ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมจาร (2540 : 113) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรในระบบโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเลือดของสถาบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน พัฒนาและนำแผนออกใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยังช่วยปรับแผนและความเป็นจริงเข้าด้วยกัน เสนาะ ดิยาวี (2543 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาความดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 3) สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้ว่าเป็นพลังอำนาจใหม่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบโครงสร้างขององค์การก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่องค์การพึงได้รับโดยการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประโยชน์ ดังนี้ ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีให้แก่องค์การ ช่วยในการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำซึ่งต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการและช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาไรด์เอาเปรียบกันความเห็นแก่ตัวและความขัดแย้งให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยทั่วกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคนของผู้บริหารได้ว่าการที่ผู้บริหารจะบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จสิ้นด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้ผลงานต่าง ๆ จึงจะสำเร็จลงได้

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

1. ช่วยให้นักงานในองค์การได้พัฒนาตนเองนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเนื่องจากมีความสำเร็จในการทำงานทำให้นักงานรักงาน รักองค์การ ทำให้งานขององค์การในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์การ องค์การประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์การเป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์การย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างออกไป

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์การมั่นคงก้าวหน้าก็ย่อมส่งผลต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐานคือครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป

จากแนวความคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการจัดสรรคนที่เหมาะสมกับงาน การบำรุงรักษา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์การและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมเป็นผลดี ต่อความสำเร็จ ความเจริญเติบโตและพัฒนาขององค์การให้ดียิ่งขึ้นไป

หลักทั่วไปของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปยึดหลักการของระบบสำคัญ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบ อุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสองนี้มีหลักและวิธี ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันในลักษณะตรงข้าม สาระสำคัญของระบบทั้งสอง สรุปได้ดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2540 : 61 - 62)

การบริหารงานบุคคลระบบอุปถัมภ์ นอกเหนือจากคำ Patronage System แล้วอาจใช้ คำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่น ระบบชুবเลียงหรือใช้คำว่าระบบเน่าหนอนซอนไซ (Spoil System) ระบบเล่นพวก (Nepotism) และระบบชอบพอยเป็นพิเศษ (Favoritism) เป็นต้น ซึ่งระบบอุปถัมภ์เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานานทั้งในเอเชีย ยุโรปและอเมริกาแหล่งกำเนิด ของระบบอุปถัมภ์คือ ประเทศจีนโบราณ ซึ่งใช้วิธีคัดเลือกสรรหาคนเข้ารับราชการ 3 วิธี คือ ระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนและระบบชอบพอยเป็นพิเศษ การบริหารงานบุคคลที่ยึด ระบบอุปถัมภ์ เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลมักจะก่อให้เกิดผลสำคัญๆ ดังนี้ คือ การพิจารณา เลือกสรรคนเข้าทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์คือถูกใจมากกว่าถูกต้อง การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักจะไม่มีเปิด โอกาส ที่เท่าเทียมกัน บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้าเพราะเป็นการบรรจุแต่งตั้งกันตาม ความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อที่จะ เอาใจหัวหน้าหรือผู้ที่มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง และมักจะได้รับอิทธิพลทางการเมืองหรือมีผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงการบริหาร กิจการภายในหน่วยงาน

การบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม (บรรยงค์ โตจินดา. 2540 : 63 - 64) เป็นคำ ที่ถอดความมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Merit System เป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการ ขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาตั้งแต่ดั้งเดิม ปรัชญาเมธีที่มีส่วนสำคัญ ในการวางรากฐานความคิดของระบบคุณธรรม คือ ขงจื้อ ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรหา

ข้าราชการ โดยเน้นของหลักของความสามารถ ซื่อสัตย์และความเสียสละ ประเทศจีนโบราณ ได้อาศัยหลักการดังกล่าวจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้น เป็นประเทศแรกในโลก ในประเทศตะวันตก เช่น อังกฤษและสหรัฐอเมริกา เพิ่งจะนำระบบ คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เมื่อประมาณปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 นี้ สำหรับประเทศไทย แม้จะเริ่มมีแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาระบบคุณธรรม โดยริเริ่มตั้งแต่รัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 แต่การนำระบบคุณธรรมมาใช้จริง ๆ เกิดขึ้น ใน พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นปีที่ได้รับการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรก ในปัจจุบันระบบคุณธรรมเป็นระบบที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของระบบ คุณธรรมก็คือการขจัดระบบอุปถัมภ์ออกไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในระบบ บริหารงานบุคคล โดยมุ่งให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของ หน่วยงานมาปฏิบัติงานให้มากที่สุด การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลาง ทางการเมือง ซึ่งการบริหารงานบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรมนั้น หากปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหลัก ดังกล่าวข้างต้นจะก่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในแง่ต่าง ๆ คือ เมื่อ หน่วยงานได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน ก็พึงหวังได้ว่าหน่วยงานจะต้องมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ส่วนด้านบุคลากรเมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบคุณธรรมก็ย่อม จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าระบบคุณธรรมส่งเสริม ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และระบบคุณธรรมช่วยเสริมสร้างเกียรติภูมิของอาชีพข้าราชการ ซึ่งก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างการเมืองกับข้าราชการประจำ ส่วนในภาคเอกชนระบบนี้จะส่งเสริมการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารสองทางในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและ ของผู้อำนวยการด้านบุคคล โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญยิ่งต่อ

ประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้มากมายหลายประการ ทั้งนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะเน้นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและผลผลิตของงานไว้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 158) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความรู้สึกที่มีต่องานที่เขากำลังทำอยู่ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน เดิมใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 88) กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นผลจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์การ ผู้บริหารและงานที่ทำ เป็นไปในทางชื่นชมยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้น ขจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุและการชุมนุมประท้วง เป็นต้น

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

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

ภุชงค์ บุญอุทัย (2549 : 12) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

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

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน การกำกับดูแลหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (สจี อนันต์นพคุณ. 2542 : 63) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สุรพล พยอมเข้ม (2541 : 22) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามในขั้นแรก บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้น เพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ (Contribute) ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้น (Induce) ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ (Organization Equilibrium) ในองค์กร และหากดุลยภาพในองค์กรเสียไป องค์กรจำเป็นต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มีกระตุ้น (Inducement) ทั้งหมดนั้นก็คือ การจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเอง

สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 10) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ความกระตือรือร้นในการสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะสูงตาม ทำนองเดียวกันถ้าความพอใจต่ำผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย

ภูษงค์ บุญอภัย (2549 : 11) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กร ความพึงพอใจมีความจำเป็นและเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรม บุคคลมีความจำเป็นหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของแต่ละคน บุคคลจะพิจารณาเสมอว่า

แรงจูงใจใฝ่สร้างความสำเร็จให้มากที่สุด เพราะฉะนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ตลอดจนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของตนและหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลทำให้เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาแก่งาน ถ้ามีความรู้สึกทางลบจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามวัน เวลาและสภาพแวดล้อม

วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในหน่วยงานได้มากเพียงใด การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้รู้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 10) กล่าวว่า การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรได้นั้นต้องใช้วิธีการจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ เพราะมีคุณค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและหลักจิตวิทยาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภูษงค์ บุญอภัย (2549 : 11) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอุทิศแรงกาย แรงใจและกำลังสติปัญญาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจูงใจในการทำงานของคนได้อย่างถูกต้อง โดยพยายามสนองตอบต่อความต้องการของคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะก่อให้เกิดความพอใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประเภทและที่สำคัญ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บ้านหนึ่งบ้านอายุ การให้ประโยชน์แก่ลูกและการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์

ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรมและบริการด้านสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก เช่น มีห้องส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง ไม่อาศัยวัตถุประสงค์ เช่น ความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ตลอดจนการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นความรู้สึกให้เกิดกับบุคลากรทั้งหลายว่าคนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงานหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ

2. การสร้างสิ่งจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน นรินทร์ กระจินสี. 2552 : 27 - 28) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรและนักบัญชีจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsberg) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดลองสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญสองประการที่เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีห้าประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Interpersonnel Relations) อัตราความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนองและเป็นไปตามลำดับและในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮร์ซเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้นและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และตัวที่ทำให้ไม่พอใจเกี่ยวพันกับที่ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนุณกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ ตัวที่ทำให้พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นและที่เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุนนั้น เพราะว่าเป็นการรักษาและ

ป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการปฏิบัติงาน เงินเดือน การนิเทศ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นองค์ประกอบค่าจูนที่ต้องจัดหาเพื่อป้องกันความไม่พอใจ แต่จะต้องไม่ลืมว่าองค์ประกอบค่าจูนเป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการปฏิบัติงานลดลง แต่ไม่ได้ช่วยให้ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังปฏิบัติงานตามปกติแต่จะหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น

จากทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อบุคคลโดยตรงก็จะทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยมีวิธีสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้ (เสนาะ ตีเขาว์, 2544 : 214 - 215)

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ผลของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำเร็จของงานว่า มีผลของความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสำเร็จของงานอาจพิจารณาได้เป็นสองด้านคือ ด้านหนึ่งเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนอีกด้านหนึ่ง หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

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

ภุชงค์ บุญอภัย (2549 : 35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้นที่จะนำกระบวนการจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่มีการจูงใจอย่างจริงจัง ไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานที่ต้องพัฒนาเจตคติและปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement or Growth) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นและได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความรู้ และความชำนาญ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคลากรที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญแต่การศึกษาสูงและตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจความก้าวหน้าต่ำกว่าคนที่ยุ่่น้อยและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา คุงานหรือไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิที่สูงขึ้น (วรรณารถ แสงมณี. 2543 : 54)

ภุชงค์ บุญอุทัย (2549 : 35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าจะต้องคำนึงถึงการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม คุงานไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและวุฒิที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีอำนาจมากขึ้น และมีความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติด้วยความพอใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงานตนเองและบุคลากรอื่น ๆ พันธ์ หันนาคินท์ (2542 : 111) กล่าวว่า การรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นว่า จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือข้อผูกพัน (Obligation) ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ในความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิขาดที่จะสั่งการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ปฏิบัติการตามที่สั่งและขณะเดียวกันฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตามหรือบริการในคำนกำลังความติดตามคำสั่ง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานและผู้ได้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน

4. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ยกย่อง ชมเชยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคลากรภายนอก การยอมรับนับถือตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก หมายถึง ความเชื่อถือศรัทธาของบุคคล

ซึ่งจะทำให้คนในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ (อนันต์ โพธิ์ต้ศย์, 2547 : 24)

ภุชงค์ บุญอุทัย (2549 : 35) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุป การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและได้รับการสนับสนุน จากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้ผลงานอย่างมีคุณภาพ

5. ลักษณะของงาน (The Work Itself) งานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ และท้าทายให้ออกปฏิบัติ ซึ่งพินัส หันนาคินท์ (2542 : 114) กล่าวถึงลักษณะของงานตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กและอธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี แก่อาชีพให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์และการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ ความถนัด แน่วแน่จะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็น ความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าและ ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ ของงาน จึงควรทำให้งานน่าสนใจ มีความยากง่ายกว้างขวางหรือท้าทายให้ออกปฏิบัติงานและ ผู้ปฏิบัติรู้ว่าเป็นงานดี มีเกียรติ สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ซึ่งเป็นประโยชน์ก่อให้เกิด ความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวางหรือท้าทาย ให้บุคลากรในหน่วยงานออกปฏิบัติและต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจในการวางแผนและ ประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง หลักการหรือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน นโยบายการบริหาร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การตั้งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของหน่วยงานและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ นโยบายและการบริหาร จึงหมายถึง

การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความตั้งใจของผู้บริหารในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (พัส หันนาคินทร์. 2542 : 114)

เลิศธิกร ภิรมย์ (2540 : 23) ให้ความหมายไว้ว่า นโยบายและการบริหารภายในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ นโยบายและการบริหารจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงาน

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 17) ได้ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร คือ กรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานทางการบริหารและการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ในนโยบายและการบริหารที่ดีจะต้องตั้งบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีเหตุผล มีความแน่นอนและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และเข้าใจเป้าหมายในการนำไปใช้ ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่านโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร คือต้องวางหลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ ซึ่งนำมาใช้ในกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของหน่วยงานและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ นโยบายและการบริหาร จึงหมายถึงการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความตั้งใจของผู้บริหาร

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย และมีความพึงพอใจร่วมกัน การปกครองบังคับบัญชาดามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชาว่า สามารถส่งผลถึงความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้บังคับบัญชาของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาผลงาน การปกครอง การลงโทษ การให้รางวัลและมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชาที่ดีผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ในการบริหาร มีเหตุผล มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา (เลิศธิกร ภิรมย์. 2540 : 25)

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพันของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บุคลากรในหน่วยงานจะต้องอยู่ร่วมกับกับบุคคลอื่น มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุม ดูแล การจงใจให้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้จะต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (เลิศวิกร ภิรมย์, 2540 : 28)

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

ภูษงค์ บุญอุทัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกิดจากร้าน คอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิดลงโทษ

9. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2542 : 105 - 109) กล่าวว่า เงินเดือนถือเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและสามารถสร้างประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานในด้านต่าง ๆ คือ เป็นสิ่งที่ใ้ช้จูงใจบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานเป็นประจำและยังเป็นสิ่งที่ใ้ช้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

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



สรุปได้ว่าเงินเดือน คือ สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่จำเป็นปัจจัยแรกสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนจะต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพและยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงาน รวมทั้งต้องมีความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันด้วย

10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานนั้น นอกจากจะมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้ว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ความปลอดภัย สะดวก หรูหรา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการสถานที่ ความสะอาดของสถานที่และบริเวณ ตารางการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ (สมยศ นาวิกาน. 2544 : 298)

ภุชงค์ บุญอุทัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องจัดสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่จำนวนงาน ความสะดวกสบาย อาคารสถานที่เหมาะสม เป็นระเบียบสวยงาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545 : 28 - 29) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถทำได้โดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมและการอ้างอิงข้อมูล การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัดได้จากทัศนคติหรือความรู้สึกเท่านั้น มีผลการวิจัยน้อยมากที่วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากพฤติกรรม ดังนั้นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจึงมักให้ตอบคำถามหรือแสดงทัศนคติในเชิงปรนัย (Objective Approach) คือมีข้อคำถามและมีคำตอบให้เลือก ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนการวัดเชิงอัตนัย (Subjective Approach) เป็นการวัดที่ให้ผู้ตอบได้ให้ข้อมูลด้วยตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ตอบอย่างอิสระ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูล

เชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจนั้น ควรจะมีทั้งความตรง (Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ที่สามารถทำการตรวจสอบได้ด้วย

พรเพ็ญ วรกุลชัยสิทธิ์ (2546 : 30) กล่าวว่า การวัดโดยใช้แบบสอบถามเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณได้ ทำให้สามารถสรุปผลการวัดได้ง่าย การใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (General Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับการทำงานโดยส่วนรวม

2. การวัดความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจ วัดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ใช้ในงานวิจัยมีหลายประเภทด้วยกัน เช่น (ทวนศักดิ์ มุลพิมพ์, 2548 : 21 - 22)

1. แบบสอบถามระดับใบหน้าของคุนิน (Kunin Face Scale) เป็นแบบสอบถามสร้างโดยคุนิน แบบสอบถามนี้มีเพียงคำถามเดียว โดยให้ผู้ตอบใส่เครื่องหมายได้ภาพใบหน้า 6 ภาพที่บ่งถึงลักษณะความพึงพอใจอย่างยิ่งจนไปถึงความไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง

2. แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปของเฮคแมนและโอสแฮม เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดด้านความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีคำถาม 5 ข้อ

3. แบบสอบถามแบบเจดีไอ (JDI : Job Descriptive Index) ซึ่งสร้างโดยสมิธและคณะ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. แบบสอบถามความพึงพอใจ มินนิโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) สร้างโดยไวส์และคณะ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบได้เลือกคำตอบในลักษณะมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตั้งแต่มีความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงไม่พึงพอใจมากที่สุด เป็นการถามถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจำนวน 20 ปัจจัย ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีคำถามอยู่อย่างละ 5 ข้อ

5. แบบสอบถามความพึงพอใจตามความต้องการของพอร์ตเตอร์ (Porter Need Satisfaction Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ข้อความในแต่ละข้อจะมีข้อความให้ตอบ 2 ครั้ง คือคำถาม "ควรจะเป็น" และคำถาม "ในขณะนี้" โดยคำถาม "ควรจะเป็น" เป็นการถามถึงความต้องการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนคำถาม "ในขณะนี้" เป็นการถามถึงสภาพที่เป็นจริง

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร คะแนนจากความพึงพอใจจะได้จากการพิจารณาผลต่างระหว่าง 2 ค่าถาถามนี้ คะแนนผลต่างที่สูงนั้น จะแสดงถึงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูง และความไม่พึงพอใจในงานโดยส่วนรวมสามารถวัดได้จากการรวมคะแนนผลต่างของทุกข้อค่าถาถาม

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับลำดับชั้นของความต้องการ ซึ่งถือเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 – 80 ; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2540 : 134 - 138) ได้ระบุถึงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) ระบุว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด ข้อสรุปนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ไปสังเกตพฤติกรรมของคนจำนวนมากที่ตนได้ทำงานด้วยในบริเวณคลินิกแห่งหนึ่ง เมื่อเห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีลักษณะดังกล่าว จึงมีความเห็นต่อไปว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนได้รับความพึงพอใจเพราะมนุษย์แต่ละคนมีลำดับชั้นของความต้องการ ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) มีสมมติฐานเบื้องต้นอยู่ 4 สมมติฐาน ดังนี้

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือได้รับการทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นตัวกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก
2. โครงสร้างหรือข่ายของความต้องการ สำหรับคนส่วนใหญ่ ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีเป็นจำนวนมากที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน
3. โดยทั่วไปความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับการทำให้เกิดความพอใจ
4. มีวิธีต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

จากสมมติฐานดังกล่าว มาสโลว์ (Maslow) ได้นำมาเป็นเกณฑ์หรือหลักการในการจำแนกความต้องการของคนออกเป็นลำดับชั้น 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการในแต่ละชั้นตอนเรียงตามลำดับดังภาพประกอบ 1 (Maslow, 1970 : 69 – 80 ; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2540 : 136)



ภาพประกอบ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการขั้นตอนแรกหรือขั้นตอนพื้นฐานเป็นขั้นตอนของความ ต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของบุคคลแต่ละคน ตัวอย่างของความ ต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่งเหล่านี้ เป็นความต้องการที่จำเป็นแก่ร่างกาย โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการ ตอบสนองความต้องการเหล่านี้จนกระทั่งเกิดความพอใจ จึงจะแสวงหาความต้องการในขั้นหรือ ในลำดับต่อไป เช่น ถ้าบุคคลยังมีความหิวหรือยังไม่มีที่อยู่อาศัย ก็จะไม่สนใจความต้องการ ในลำดับขั้นที่สูงกว่า แต่ถ้าเมื่อใดความหิวหรือปัญหาที่อยู่อาศัยได้รับการตอบสนองหรือทำให้ ได้รับความพึงพอใจ บุคคลจึงจะต้องการในขั้นที่สูงกว่า เป็นต้น

ในแง่ของการบริหาร ลูกจ้างคนงานที่ได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นจากความต้องการ อันนี้จะเกิดความกังวล จิตใจว้าวุ่น ถ้าผู้บริหารรู้และเข้าใจสามารถใช้ความต้องการดังกล่าว เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือทำให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานได้

2. ความต้องการขั้นที่สอง คือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการทางด้านนี้ ได้รวมเอาความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และการปราศจากความเจ็บปวด ชู่เจ็บ อดทนหรือความเจ็บใจได้ไ้เข้าไว้ด้วย ความต้องการด้านนี้เหมือนกับกรณีของความ ต้องการทางกาย กล่าวคือ เมื่อความต้องการในเรื่องนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้ทำให้ได้รับความพึงพอใจ พวกลูกจ้างคนงานจะมีความกังวลหมุ่นอยู่กับความต้องการเหล่านี้ เมื่อเป็นเช่นนั้นงานใด ๆ ก็ตามที่สนับสนุนส่งเสริม ความมั่นคงปลอดภัยและปกป้องคุ้มครองในระยะยาว งานนั้นจะได้รับการยกย่องหรือพิจารณาว่ามีคุณค่า โดยทั่วไปแล้วความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่สำคัญสำหรับลูกจ้างคนงาน ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความต้องการนี้ในการบริหารมักจะมีภาระเน้นเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้างคนงาน นอกจากค่าจ้าง รวมทั้งจะให้ความสำคัญกับการปกป้องคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการที่จะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคน ในทางการอุตสาหกรรม ถ้าผู้บริหารคนใดทำเช่นนั้นได้ โดยทั่วไปจะทำให้ลูกจ้างคนงานตั้งใจทำงานเหมือนกับเป็นข้าราชการที่ดี (Good Bureaucrats)

3. ความต้องการขั้นที่สาม คือ ความต้องการทางด้านความรัก (Affiliation or Social Needs) ความต้องการทางด้านนี้ได้รับเอาความต้องการทางด้านมิตรภาพ ความรักและการเป็นเจ้าของไว้ด้วย ในแง่ของหลักการ บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ก็จะมีความต้องการทางด้านความรักเกิดขึ้นตามมา โดยทั่วไปถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง มักจะมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล ดังนั้นในแง่ของการบริหาร ถ้าความต้องการนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงาน ในแง่ของการเปิดโอกาสสำหรับการแสวงหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่อบอุ่นรวมทั้งการประสานสามัคคีรักใคร่ปรองดองระหว่างกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ผู้บริหารที่เข้าใจผู้ร่วมงานว่าพยายามดิ้นรนเพื่อให้ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะต้องมีการจัดกิจกรรมพิเศษให้เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา ไปเที่ยวปิกนิกและการสังสรรค์ร่วมกัน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ที่ผู้บริหารจะได้รับ อันเนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวที่ตามมาก็คือ ความจงรักภักดีที่บุคคลจะมีต่อหน่วยงานหรือองค์การ

4. ความต้องการทางด้านการมีชื่อเสียง (Esteem or Recognition Needs) โดยทั่วไป ความต้องการนี้ได้รับเอาความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จและการตระหนักหรือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในแง่ของหลักการบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับในความสามารถ

ของพวกคนมักจะทำให้ความสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสต่าง ๆ ที่จะทำให้พวกคนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บุคคลที่มีความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการมีความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญ และความต้องการในเรื่องความเป็นอิสระ โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ถือเป็นความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในของบุคคลที่จะเป็นเครื่องชี้หรือวัดการมีชื่อเสียงของบุคคลได้เช่นเดียวกับ ความต้องการในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมีเกียรติ การมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นถือเป็นเครื่องชี้หรือวัดภายนอกว่า สถานภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้บรรลุผลของการมีชื่อเสียง โดยทั่วไปบุคคลใดที่ประสบความสำเร็จในความต้องการนี้จะมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถพอเพียงและจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลไม่สามารถทำให้ความต้องการนี้บรรลุผลตามที่ตนมุ่งหวังก็จะมีอาการท้อแท้ใจ ดังนั้นในแง่ของการบริหารที่เห็นความสำคัญของความต้องการทางด้านนี้จะต้องพยายามกระตุ้นหรือจูงใจให้ลูกจ้างคนงานใช้ความพยายามในการเอาชนะงานที่มีความยาก เพราะถ้าคนงานทำได้สำเร็จก็จะทำให้มีความรู้สึกว่าพวกคนมีคุณค่าขณะเดียวกัน จะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

5. ความต้องการขั้นสุดท้ายคือความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดของบุคคลหลังจากความต้องการขั้นต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองมาแล้ว โดยทั่วไปบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่บรรลุความต้องการในขั้นนี้ จะมีความรู้สึกยอมรับตัวเอง จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะมีความรู้สึกว่าตนเองมีความไม่ลำเอียงเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันจะมีความปรารถนาในความสันโดษ

ดังนั้นในแง่ของการบริหาร ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความต้องการทางด้านนี้จะต้องพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จะต้องให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วยหรือในกรณีที่มีงานใดก็ตามที่มีความท้าทาย ก็จะต้องให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ถ้าผู้บริหารทำเช่นนั้นได้ ก็จะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับตนเอง เห็นว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย

บุคคลเมื่อเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ แล้วจะมีความต้องการตามลำดับขั้นที่สอดคล้องกับความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ดังนี้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2545 : 48 - 50)

สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการครองชีพ (Survival Needs) เมื่อคนเข้ามาทำงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่ก็ประสงค์จะได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรต่อการดำรงชีพตามความเหมาะสมกับอัตรา ฝ่ายจัดการจึงต้องพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คนเราต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางวัตถุและจิตใจ เช่น เด็กต้องการความอบอุ่นจากบิดามารดา คนงานที่มีความต้องการความมั่นคงในงานที่ทำอยู่จะไม่ถูกออกง่าย ๆ ต้องการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานด้วยกัน ต้องการรายได้ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) มนุษย์ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งเหมือนกัน ดังนั้นถ้าได้รับการยกย่องว่าเป็นคนสำคัญในกิจการงานหรือในหน่วยงานแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ จะเกลี้ยกล่อมหรือมอบหมายให้ทำกิจการโดยย่อจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

การยอมรับในสังคม (Belonging) มนุษย์ต้องการให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ ต้องการเข้าพวกเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม เมื่อคนมีความรู้สึกว่าจะสังคมนั้นยอมรับเขา เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและจะมีความรู้สึกรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมนั้น ๆ

โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) มนุษย์ต้องการมีโอกาสก้าวหน้าในกิจการต่าง ๆ ที่ตนทำอยู่ เช่น โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า มีโอกาสทำงานใหม่ ๆ เป็นต้น หัวหน้างานจึงจำเป็นต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานและเต็มใจร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

จากความต้องการตามลำดับขั้นดังกล่าวเกิดจากสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ ข้อแรก มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดครบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ ข้อที่สองความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไปและข้อสุดท้าย คือ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

จากทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการทางด้านชื่อเสียงและความต้องการทางด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตถือเป็นความต้องการในลำดับสูง ส่วนความต้องการทางกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางด้านความรักความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า มนุษย์มีการพัฒนาความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเฉพาะความต้องการการมีส่วนร่วมหรือความต้องการการยอมรับก็จะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมและตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง นรา สมประสงค์ กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์. 2540 : 145 - 146) ว่า ขณะที่มาสโลว์ (Maslow) ทำการพัฒนาปรับปรุงทฤษฎีของตน เฮร์ซเบอร์กและผู้ร่วมงานก็ทำการพัฒนาทฤษฎีของตนด้วยการเริ่มศึกษาวิจัย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน ที่พิทส์เบิร์ก (Pittsburg) เพื่อจะดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับประสิทธิภาพในการผลิต เฮร์ซเบอร์กได้พยายามศึกษาหรือค้นคว้าดูว่า สิ่งใดทำให้ลูกจ้างคนงานรู้สึก “ดี” หรือ “ไม่ดี” “พอใจ” หรือ “ไม่พอใจ” ในงานที่พวกเขาทำ โดยการถามลูกจ้างคนงานว่าจะสามารถพรรณนาหรือบรรยายในรายละเอียดได้ไหม เมื่อมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำออกมามีใช้ไม่ได้ จากคำถามที่ถามดังกล่าวได้รับคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ที่น่าสนใจที่สามารถจำแนกประเภทของคำตอบออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่พวกคนงานทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยต่ำๆ ประกอบด้วย

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

ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง

กลุ่มสอง เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ บุคคลจะได้รับการจูงใจหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งเฮร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยสูงๆ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก

ประการที่หนึ่ง ก่อนที่จะมีผลงานวิจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ออกมาดังกล่าวข้างต้น บุคคลที่ทำการศึกษการจูงใจมองว่า ความพึงพอใจในงานมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว หมายความว่า หากลากเส้นตรงขึ้นมาเส้นหนึ่ง ปลายหนึ่งของเส้นตรงดังกล่าวจะเป็น “ความพึงพอใจในงาน” อีกปลายหนึ่งของเส้นตรงจะเป็น “ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้น ถ้าสภาพทำงานเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้าขยับมัน มันอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่นเดียวกันถ้าสภาพการทำงาน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าเราขยับมัน มันอาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ หลังจากมีผลงานการศึกษาวิจัยของเฮิร์ซเบอร์กออกมา ได้มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาว่า ความพึงพอใจผลในงานที่เกิดขึ้นไม่น่าจะมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว ตรงนี้ได้นำไปสู่ข้อสรุปการตีความความพึงพอใจในงานที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น ดังภาพประกอบ 2 (นรา สมประสงค์. 2540 : 148)

1. ทรรศนะดั้งเดิม

ความไม่พึงพอใจในงานที่สูง

ความพึงพอใจในงานที่สูง



2. ทรรศนะของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ความพึงพอใจในงานที่ต่ำ

ความพึงพอใจในงานที่สูง

(ปัจจัยจูงใจ)



ความไม่พึงพอใจในงานที่ต่ำ

ความไม่พึงพอใจในงานที่สูง

(ปัจจัยค้ำจุน)



ภาพประกอบ 2 ทิศนคติที่ต่างกันระหว่างทรรศนะดั้งเดิมและทรรศนะของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ในเรื่องของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน

ประการที่สอง จากการพิจารณาทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กข้างต้น คือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหารไปจนกระทั่งถึงสภาพการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้าได้จัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป แต่ถ้าผู้บริหารต้องการจะจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จไปจนถึงความก้าวหน้าในงาน มาเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวส่งเสริม ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้โดยการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างคนงาน มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประการที่สาม อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เป็นการขยายแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งทำให้มีการนำแนวคิดทฤษฎีของเขาไปใช้อย่างกว้างขวางกว่า ประเด็นที่เฮร์ซเบอร์กเน้นมาก คือ ความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในฐานะที่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการละเลยมาโดยตลอด

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีองค์ประกอบสองตัว (Dual Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2545 : 57 - 58) สรุปได้ว่า ได้กำหนดให้สมรรถภาพเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนประเมินด้วยตนเอง โดยแยกสมรรถภาพออกเป็น 3 ลักษณะ

1. เป็นการพิจารณาผลการทำงานโดยส่วนรวม ดีขึ้นหรือเลวลง
2. เป็นการเปรียบเทียบว่าความเร็วในการทำงานมีเพิ่มขึ้นหรือซาลง
3. เป็นการพิจารณาคุณภาพของงาน (คุณภาพของงานถือเอาความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาของการทำงานเป็นหลัก ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีเท่าที่ควร ก็ถือว่าไม่มีสมรรถภาพ)

ทฤษฎีนี้เป็นความพยายามของนักวิชาการที่จะอธิบายวิธีการที่ถูกต้องในการส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลโดยแยกองค์ประกอบของความพอใจในงานออกเป็น 16 ตัวและเปรียบเทียบขององค์ประกอบเหล่านี้กับสภาพเหตุการณ์ที่ทำให้มีความพอใจหรือความไม่พอใจ ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อตัวงานโดยตรงเรียกว่า ตัวกระตุ้น (Motivator) ได้แก่ ความสำเร็จ ความยกย่องในความสำเร็จ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ

เรียกว่าตัวส่งเสริม (Hygiene) ได้แก่ การนิเทศ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพและความมั่นคงของงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยใจ - ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator - Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 141) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยใจ (Motivator Factor) หรือความพอใจในงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ยังเกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์กร

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factor) หรือเครื่องช่วยต้านป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

พนัส หันนาคินท์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน พนัส หันนาคินท์. 2542 : 135 - 137) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจ ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายในที่จะช่วยให้มุ่งไปยังการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1 โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจและเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจได้อย่างมาก

1.2 การได้รับความยอมรับนับถืออันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษได้สำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานเหมาะสมต่อความสามารถ น่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ หรือเป็นงานประเภทงานประจำที่บางทีทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจำเจ

1.4 ความรับผิดชอบ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีการควบคุมน้อยที่สุดเพราะความเชื่อในความสามารถหรือเกิดขึ้นจากการที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

1.5 มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือเพิ่มสมรรถภาพของตัวเองเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

2. ปัจจัยบำรุง (Maintenance หรือ Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็นเครื่องช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวที่จะสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ซึ่งข้อมจะเป็นเครื่องก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกอึดใจในการทำงาน

2.2 สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงานและวิควบคุมงาน บางทีงานเ็นสิ่งที่ถูกกับนิสัยหรือความสามารถ แต่การปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวบุคคล แล้วกลายเป็นความไม่พอใจต่องานนั้นเป็นส่วนรวม

2.3 ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ความสะดวกในการทำงานก็จะทำให้งานเดินไปด้วยความราบรื่น แต่ถ้าต้องมีหลายขั้นตอนคนที่ไม่ชอบความจำเจก็จะเกิดความเบื่อหน่ายเป็นต้น ในทำนองเดียวกันสถานที่ทำงานก็มีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึกต่องานได้ เช่น ถ้าที่ทำงานมีลักษณะที่สะอาดคับแคบ แสบจะไม่มีทางเดิน ความรู้สึกไม่โปร่งใจที่จะทำงานก็เกิดขึ้นได้ง่าย แต่ในบางกรณีทำงานนั้นจะต้องมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด หากที่ทำงานห่างกันเกินไปความเบื่อหน่ายที่จะต้องเดินทางก็เกิดขึ้นแล้วเลยกลายเป็นความเบื่องานได้ เป็นต้น

2.4 เงินเดือนหรือรายได้เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยชำระรักษาคนให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักต่อการสร้างแรงจูงใจ ถึงแม้เงินเดือนจะสูงกว่าที่อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปความรู้สึกว่าได้รับเงินสูงกว่าที่อื่นก็จะกลายเป็นของธรรมดาไป ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม เงินเดือนที่ว่สูงนั้นก็สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานนั้นไม่ได้เท่าที่ควร

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี มีความกลมเกลียวกันดีก็จะมีแรงใจที่จะทำงานดีขึ้น ถ้าเกิดความไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะกลายเป็นสถานที่ที่น่าเบื่อ แรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมลดลงและหากการแตกแยกมีมากจนเป็นเสมือนศัตรูกัน ความตั้งใจในการทำงานก็ลดลงเพราะต้องคอยระแวงบรรดาเพื่อนร่วมงานกำลังงานที่น่าจะใช้ในการทำงานกลับถูกบั่นทอนให้ลดลงไปด้วยปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวนั้นน่าจะแยกจากกันแต่ก็แทบจะเป็นไปไม่ได้ที่คนที่มีความไม่สบายใจส่วนตัวจะไม่นำความไม่สบายใจนั้นมาสู่ที่ทำงานด้วย ผลที่ได้ก็คือ

การขาดความกระตือรือร้นและขาดความตั้งใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีปัญหาขัดแย้งทางบ้าน ก็อดไม่ได้ที่จะปล่อยอารมณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเห็นการทำงานกับบุคคลเหล่านี้เป็นของน่าเบื่อ

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปได้ในทางจิตความร่วมมือกันทำงาน ก็เกิดขึ้น ถ้าเป็นไปได้ในทางตรงข้ามก็ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน แต่ผลนี้มักจะเกิดขึ้นแก่ผู้น้อยมากกว่าผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีอำนาจสูงกว่าอยู่ในมือแล้ว ความไม่พอใจต่อการทำงานก็ย่อมจะน้อยกว่าผู้น้อย ซึ่งมักจะต้องยอมผู้ใหญ่อยู่เป็นทุนเดิม โดยเฉพาะในวัฒนธรรมของเรา

2.8 สถานภาพในหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความภูมิใจอันก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ตัวอย่างจะเห็นได้จากการได้เป็นหัวหน้างาน ถึงจะมีความรับผิดชอบสูงขึ้นแม้เงินเดือนจะไม่สูงขึ้นตามส่วนของความรับผิดชอบ แต่คนก็มักจะพอใจอย่างน้อยก็มิอำนาจเหนือคนอื่นในหน่วยงาน เป็นต้น

2.9 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำงาน เป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น เพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรองรับ ขจัดความหวาดกลัวที่จะคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้นมาก่อนให้เกิดความสุขที่ได้ทำงานดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and Others. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 96) ว่ามีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น Dual Factors Theory ; Motivation - Maintenance และ Motivation -Hygiene Theory เป็นต้น เป็นผลจากการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมืองพิตสเบิร์กเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) หากขาดสิ่งเหล่านี้ไป (แต่เมื่อมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นตัวจูงใจในการทำงาน เป็นเพียงแต่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงานเท่านั้น) มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่าปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารองค์การ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานและกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพของงานและสถานภาพ สิ่งที่พบอีกประการหนึ่งคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่ หากขาดหายไปจะทำให้ไม่มีความพึงพอใจ (No Satisfaction) แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มักจะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการ

ยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าส่วนบุคคลและความ
รับผิดชอบ

จากทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา นักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี
การจูงใจ ทฤษฎีความพึงพอใจมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก
เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมและตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้
ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
ผู้วิจัยจึง ได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย
ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ท้าทายและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ
การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงาน
ให้รับผิดชอบที่เหมาะสมและการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสได้เข้ารับ
การฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการ
ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสม่ำเสมอ

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตนและการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

2.4 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันรวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

บุคลากรอัตราจ้าง

บุคลากรอัตราจ้างคือผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นแบบชั่วคราวหรือมีกำหนดเวลาจ้างตามสัญญาจ้างหรือบันทึกตกลงจ้างไม่เกินปีงบประมาณ และไม่มีการเพิ่มค่าจ้างประจำปี (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2552 : 30)

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรอัตราจ้าง

การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตราจ้างบุคลากรอัตราจ้างนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2552 : 25 - 26)

1. ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

โดยให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อส่งจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ เช่น การสอบคัดเลือก การสัมภาษณ์ การทดสอบปฏิบัติงานจริง

เป็นต้น โดยเมื่อการจ้างสิ้นสุดลงให้มีการประเมินการปฏิบัติงาน หากมีผลงานดีสถานศึกษาสามารถจ้างต่อไปได้

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอัตราจ้าง

1. การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

กระทรวงการคลังกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอัตราจ้าง ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2552 : 30 - 31)

1.1 การเบิกจ่ายค่าจ้าง ให้มีการเบิกจ่ายค่าจ้างชั่วคราวรายเดือนในวันทำงานปกติ กำหนดจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดเวลาทำงานให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ

1.2 การเบิกจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ให้ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

1.2.1 การลาป่วย ลูกจ้างชั่วคราวลาได้ไม่เกิน 8 วันทำการ สำหรับปีแรกที่เข้าปฏิบัติงานและในปีถัดไปลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง แต่ลูกจ้างที่เข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา หากลูกจ้างชั่วคราวประสบอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยธรรมดาแล้วยังไม่หาย หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม มีอำนาจให้ลาป่วยไม่เกิน 60 วัน โดยนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการมาบังคับโดยอนุโลม

1.2.2 การลาเข้ารับการศึกษาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน

1.2.3 การลาเพื่อรับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อม ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน

1.2.4 การลาคลอดบุตร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกครบ 7 เดือน มีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างการลาจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วันให้รับจากประกันสังคม

1.2.5 การลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาได้ตามความจำเป็น

2. สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้บุคลากรอัตราจ้างต้องเข้าระบบประกันสังคมโดยส่วนราชการ (นายจ้าง) จะต้องหักค่าตอบแทนจาก

บุคลากรอัตราจ้าง 5 % นำส่งสมทบในส่วนของผู้ประกันตน ส่วนราชการจะจ่ายสมทบในส่วนของนายจ้าง 5 % เข้ากองทุนประกันสังคมให้กับบุคลากรอัตราจ้างและรัฐบาลจะจ่าย 2.75 % โดยตั้งงบประมาณที่ส่วนกลางสำหรับสิทธิประโยชน์ทดแทนที่บุคลากรอัตราจ้างจะได้รับจากกองทุนกรณี ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2552 : 27 - 30)

- 2.1 ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2.2 คลอดบุตร
- 2.3 ทูพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2.4 ถึงแก่ความตายโดยไม่ใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
- 2.5 สงเคราะห์บุตร
- 2.6 ชราภาพ
- 2.7 การว่างงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานของรัฐและของเอกชนและทั้งประชากรที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษา ดังจะนำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลักษณะของงานและความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

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

อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตัวแปรด้านเพศพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มีความแตกต่าง ด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับกลางมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าประสพการณ์ 20 ปีขึ้นไปและประสพการณ์ 5 – 10 ปีตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าโรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง

มนัส ชูเวช (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมง สังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝางพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานที่พูดคุยและทำงานด้วย มีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มกับงานที่ทำ ความรู้สึกถึงคุณค่าของความสำเร็จในงานที่ทำ โอกาสที่จะรู้จักบุคคลขณะทำงาน โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่นขณะทำงาน รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานที่ทำ ความท้าทายในงานที่ทำ การได้รับความสนับสนุนและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา คุณภาพโดยรวมจากการนิเทศงานที่ได้รับจากที่ทำงาน ความเป็นอิสระทั้งความคิดและการกระทำในขณะทำงาน การยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและด้านที่มีความพึงพอใจต่ำมากเรียงตามลำดับคือ ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าของงานที่ทำในอนาคต

อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะของงานซึ่งครูอัตราจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครูอัตราจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ทวนศักดิ์ มูลพิมพ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ

ภูษงค์ บุญอภัย (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปราโมทย์ พรหมนุบผา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความ

ไม่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและด้านปกครองบังคับบัญชา ความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านนโยบายและการบริหาร

นรินทร์ กะจูนสี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 พบว่าพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาผลงานวิจัยในประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่เป็นสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานภาพการสมรสและขนาดของโรงเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ความตัวแปร สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

สมิท (Schmidt. 1975 : 1583) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่าที่จำเป็นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างสูงในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แต่ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

สวี (Swe. 1982 : 321 - 324) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์แผนกบรรณานุกรมกับบรรณารักษ์อื่น ๆ ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพึงพอใจทั่ว ๆ ไป ระหว่างบรรณารักษ์แผนกงานบรรณานุกรมและบรรณารักษ์แผนกอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่มในด้านความพึงพอใจในลักษณะภายนอก คือ ความมีอำนาจหน้าที่ นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของงาน

พานากอส (Panagos. 1985 : 191 - 192) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คนในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มประชากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน เงินเดือนและโอกาสที่จะได้การเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

นงมก (Nongmak. 1986 : 30 - A) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำในสองมิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติมีผลงานออกมาในทางบวกมากขึ้น

คูก (Cook. 1990 : 2839 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูและไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

โอสูกะ (Osuka. 1991 : 1496 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในคาโกด้าตอนใต้ พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้านคือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนค่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความมั่นคงในที่ทำงาน สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจและสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ความรู้สึกที่ได้รับ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ของบุคลากร ความรับผิดชอบ ความมั่นคง การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งผลงานวิจัยในประเทศและผลงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งให้เห็นถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เชเบอร์มาเป็นแนวคิดในการทำวิจัย โดยศึกษาตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัย ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 215 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งกลุ่มย่อยดังกล่าวเรียกว่า ระดับชั้นหรือชั้นภูมิ (Strata) แล้วทำการสุ่มบุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษาของโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดของประชากร และกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	50	58	45
โรงเรียนขนาดกลาง	56	73	50
โรงเรียนขนาดใหญ่	50	84	45
รวม	156	215	140

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยด้านทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวข้องกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารบุคคล โดยเฉพาะเรื่องความพึงพอใจ ของบุคลากรต้องงาน ต่อหน่วยงาน ต่อสิ่งแวดล้อมและผลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์และเอกสารงานวิจัย ตลอดจนได้ศึกษาองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และศึกษา แบบสอบถามของปราโมทย์ พรหมนุบผา (2550 : 100 -107) กุขงค์ บุญอภัย (2549 : 103-112) พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547 : 169 - 176) และนรินทร์ กะจูนสี (2552 : 113 - 118) เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.3 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถาม บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 50 ข้อ

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถาม ที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

2.4.1 นายสรกฤษ นพรวาติ ผู้อำนวยการ โรงเรียนร่วมเกล้าบุรีรัมย์ อำเภอ โนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นายสุเทพ ราชประโคน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านซับคะนิง อำเภอ โนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.3 นายพนาว์ นาคพงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาล โนนดินแดง อำเภอ โนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล และประเมินผล

2.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง จึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร อัตราจ้างในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.7 หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งพิจารณาคัดเลือกค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.333 ถึง 9.165 ผ่านเกณฑ์ 50 ข้อ และหากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9781 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แจกโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเองและกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเองผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละข้อ
2. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ
3. นำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และทำร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
5. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรสและ ภูมิภาคเดิม โดยวิเคราะห์ด้วยค่าที (Independent Samples t-test) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ .05

7. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบ รายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

8. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจง ความถี่ หากคำร้อยละ 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 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha

Coefficient) 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

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรสและภูมิลำเนาเดิม โดยใช้ค่าที (Independent Samples t-test) ดังสูตรต่อไปนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 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

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่า F-test หรือ One-Way ANOVA ดังสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติ
	MS_b	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

เมื่อ	CV_d	แทน	ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F^*	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group
	n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครั้งนี้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่จะนำมาเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -Distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรสและภูมิลำเนาเดิม

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิมและขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิมและขนาดของโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	140	100.00
1. สถานภาพการสมรส		
1.1 โสด	64	45.71
1.2 สมรส	76	54.29
2. ภูมิลำเนาเดิม		
2.1 ในพื้นที่	90	64.29
2.2 นอกพื้นที่	50	35.71
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	45	32.15
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	50	35.70
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	45	32.15

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส มีสถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 และมีภูมิลำเนาเดิม

นอกพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.15 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.15

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏผล
ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ความสำเร็จของงาน	3.86	0.42	มาก	6
2	ลักษณะของงาน	3.82	0.41	มาก	7
3	การยอมรับนับถือ	3.82	0.43	มาก	7
4	ความรับผิดชอบ	3.87	0.43	มาก	4
5	ความก้าวหน้า	2.82	0.51	ปานกลาง	9
6	นโยบายและการบริหาร	4.01	0.50	มาก	1
7	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.00	0.49	มาก	2
8	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.87	0.61	มาก	4
9	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	1.49	0.21	น้อยที่สุด	10
10	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	0.56	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.34	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.82$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.49$) ส่วนด้านอื่นๆ
อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.01$)

รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.49$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมารู้สึกว่าประสบความสำเร็จกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.55	มาก	28
2	สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ	3.79	0.58	มาก	35
3	มีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.86	0.67	มาก	32
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันและแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นได้	3.89	0.51	มาก	26
5	สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ	3.91	0.67	มาก	22
6	ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.63	มาก	37
7	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับ สนับสนุน ในการแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.59	มาก	33
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือกับงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.87	0.63	มาก	29
9	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.65	มาก	40
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน	3.96	0.58	มาก	11
11	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถให้มีความต้องการปฏิบัติงาน	3.77	0.62	มาก	38

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
12	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีส่วนร่วมในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ	3.83	0.61	มาก	34
13	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.63	มาก	29
14	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและมีความถนัดในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	3.68	0.66	มาก	39
15	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้เกิดความศรัทธาและความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.57	มาก	10
16	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.90	0.57	มาก	24
17	สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.79	0.57	มาก	35
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.87	0.68	มาก	29
19	ภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.89	0.51	มาก	26
20	ผู้บังคับบัญชาได้ให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานพิเศษอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.67	มาก	22
21	มีโอกาเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	3.41	1.07	ปานกลาง	43
22	หน่วยงานสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้	3.60	1.07	มาก	42
23	หน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพและเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.98	0.28	มาก	9
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	1.57	0.49	น้อย	46
25	หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	1.56	0.49	น้อย	47

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านนโยบายและการบริหาร				
26	หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	3.96	0.67	มาก	11
27	ได้รับมอบหมายเพื่อกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.02	0.76	มาก	6
28	ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.09	0.56	มาก	1
29	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	4.04	0.61	มาก	3
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน	3.96	0.62	มาก	11
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา				
31	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.92	0.64	มาก	21
32	ผู้บังคับบัญชาไม่คอยจับผิด ลงโทษหรือฟงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกียจคร้าน	4.03	0.76	มาก	4
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.56	มาก	2
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.03	0.61	มาก	4
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน	3.95	0.61	มาก	15
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน				
36	ผู้ร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองอย่างจริงใจ	3.95	0.67	มาก	15
37	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.96	0.66	มาก	11
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.90	0.72	มาก	24
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.61	0.72	มาก	41
40	สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.95	0.71	มาก	15

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล				
41	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ	1.19	0.47	น้อยที่สุด	48
42	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ	2.04	0.43	น้อย	44
43	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	1.97	0.31	น้อย	45
44	รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตัวเองและครอบครัว	1.08	0.27	น้อยที่สุด	50
45	ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนด	1.19	0.39	น้อยที่สุด	48
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
46	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.94	0.70	มาก	18
47	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่คิดที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก	7
48	โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่และบริเวณต่าง ๆ ที่ให้ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.94	0.70	มาก	18
49	มีความสะดวก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก	7
50	มีวันหยุดและได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.70	มาก	18
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.34	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อที่ 28 ($\bar{X} = 4.09$) ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ข้อที่ 33 ($\bar{X} = 4.08$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่ 29 ($\bar{X} = 4.04$) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 44 ($\bar{X} = 1.08$) รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตัวเอง

และครอบครัว ข้อที่ 41 ($\bar{X} = 1.19$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถและข้อที่ 45 ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนดและข้อที่ 25 ($\bar{X} = 1.56$) หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมารู้สึกว่าประสบความสำเร็จกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.55	มาก	3
2	สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ	3.79	0.58	มาก	5
3	มีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.86	0.67	มาก	4
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นได้	3.89	0.51	มาก	2
5	สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.67	มาก	1
6	ด้านการยอมรับนับถือ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.63	มาก	4
7	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับ สนับสนุนในการแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.59	มาก	3
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.87	0.63	มาก	2
9	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.65	มาก	5
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.96	0.58	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านลักษณะของงาน				
11	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทายนและน่าสนใจ	3.77	0.62	มาก	4
12	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีส่วนร่วมในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ	3.83	0.61	มาก	3
13	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.63	มาก	2
14	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและมีความถนัดในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	3.68	0.66	มาก	5
15	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้เกิดความศรัทธาและความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.97	0.57	มาก	1
	ด้านความรับผิดชอบ				
16	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.90	0.57	มาก	2
17	สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.79	0.57	มาก	5
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.87	0.68	มาก	4
19	ภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.89	0.51	มาก	3
20	ผู้บังคับบัญชาได้ให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานพิเศษอื่น ๆ	3.91	0.67	มาก	1
	ด้านความก้าวหน้า				
21	มีโอกาเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	3.41	1.07	ปานกลาง	3
22	หน่วยงานสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้	3.60	1.07	มาก	2
23	หน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพและเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.98	0.28	มาก	1
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	1.57	0.49	น้อย	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
25	หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	1.56	0.49	น้อย	5
26	ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	3.96	0.67	มาก	4
27	ได้รับมอบหมายเพื่อกระจายอำนาจหน้าที่และควมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.02	0.76	มาก	3
28	ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.09	0.56	มาก	1
29	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	4.04	0.61	มาก	2
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน	3.96	0.62	มาก	4
31	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.92	0.64	มาก	5
32	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจับผิด ลงโทษหรือพินิจ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกียจคร้าน	4.03	0.76	มาก	2
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.08	0.56	มาก	1
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.03	0.61	มาก	2
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำ คူแถ ช่วยเหลือ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน	3.95	0.61	มาก	4
36	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานให้ความสนใจและเก็นกันเองอย่างจริงใจ	3.95	0.67	มาก	2
37	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.96	0.66	มาก	1
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.90	0.72	มาก	4
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.61	0.72	มาก	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
40	สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาในการทำงานได้	3.95	0.71	มาก	2
41	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ	1.19	0.47	น้อยที่สุด	3
42	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงาน ที่รับผิดชอบ	2.04	0.43	น้อย	1
43	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ	1.97	0.31	น้อย	2
44	รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตนเองและ ครอบครัว	1.08	0.27	น้อยที่สุด	5
45	ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนด	1.19	0.39	น้อยที่สุด	3
46	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.70	มาก	3
47	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก	1
48	โรงเรียนมีการจัดการสถานที่และบริเวณต่าง ๆ ที่ให้ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.94	0.70	มาก	3
49	มีความสะดวก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการ เดินทางมาปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก	1
50	มีวันหยุดและ ได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อน ร่วมงาน	3.94	0.70	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.34	มาก	

จากตาราง 5 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 5 สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 10 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านลักษณะของงาน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 15 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้เกิดความศรัทธาและความภาคภูมิใจในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 14 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและมีความถนัดในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 20 ผู้บังคับบัญชาได้ให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานพิเศษอื่น ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 17 สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ

ด้านความก้าวหน้า พบว่าข้อที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 22 และข้อที่ 23 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 23 หน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพและเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 25 หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 28 ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 26 หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง และข้อที่ 30 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 33 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 31 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 37 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 39 เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล พบว่าข้อที่ 41 ข้อที่ 44 และข้อที่ 45 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 42 เงินเดือน

ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 44 รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตัวเองและครอบครัว

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 47 โรงเรียนมีการจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่ 49 มีความสะดวก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 46 โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 48 โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่และบริเวณต่าง ๆ ที่ให้ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานและข้อที่ 50 มีวันหยุดและได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามสภาพการสมรสโดยรวม

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	โสด				สมรส			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ความสำเร็จของงาน	3.89	0.39	มาก	6	3.83	0.45	มาก	5
2	ลักษณะของงาน	3.86	0.34	มาก	7	3.79	0.46	มาก	7
3	การยอมรับนับถือ	3.85	0.34	มาก	8	3.80	0.49	มาก	6
4	ความรับผิดชอบ	3.90	0.39	มาก	5	3.84	0.47	มาก	4
5	ความก้าวหน้า	2.77	0.49	ปานกลาง	9	2.86	0.53	ปานกลาง	9
6	นโยบายและการบริหาร	3.95	0.44	มาก	2	4.06	0.54	มาก	1
7	สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.44	มาก	3	4.05	0.53	มาก	2
8	สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน	3.98	0.44	มาก	1	3.78	0.71	มาก	8
9	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	1.50	0.19	น้อยที่สุด	10	1.48	0.23	น้อยที่สุด	10
10	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.91	0.56	มาก	4	3.99	0.57	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.30	มาก		3.55	0.37	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ การสมรสโดยรวม ดังนี้

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.50$) ส่วนด้าน อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.50$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.48$) ส่วนด้าน อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับมากและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) อยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.48$) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวนตามภูมิลำเนาเดิมโดยรวม

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ในพื้นที่				นอกพื้นที่			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ความก้าวหน้าของงาน	3.91	0.39	มาก	5	3.77	0.47	มาก	6
2	ลักษณะของงาน	3.85	0.40	มาก	7	3.78	0.43	มาก	5
3	การยอมรับนับถือ	3.85	0.42	มาก	7	3.76	0.45	มาก	8
4	ความรับผิดชอบ	3.92	0.41	มาก	4	3.77	0.47	มาก	6
5	ความก้าวหน้า	2.85	0.50	ปานกลาง	9	2.78	0.54	ปานกลาง	9
6	นโยบายและการบริหาร	3.99	0.47	มาก	1	4.06	0.54	มาก	1
7	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.97	0.47	มาก	3	4.05	0.53	มาก	2
8	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.91	0.56	มาก	5	3.80	0.69	มาก	4
9	เงินเดือนและประโยชน์ก่อกุล	1.48	0.21	น้อยที่สุด	10	1.50	0.22	น้อยที่สุด	10
10	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.53	มาก	2	3.92	0.62	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.57	0.31	มาก		3.52	0.39	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ดังนี้

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.48$) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.99$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.48$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.50$) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.50$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่				
		\bar{X}	S.D.	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ความสำเร็จของงาน	3.80	0.40	8	3.83	0.35	มาก	5	3.96	0.50	มาก	4
2	ลักษณะของงาน	3.86	0.46	6	3.81	0.31	มาก	7	3.80	0.45	มาก	7
3	การยอมรับนับถือ	3.87	0.50	4	3.80	0.31	มาก	8	3.80	0.48	มาก	7
4	ความรับผิดชอบ	3.81	0.43	7	3.82	0.35	มาก	6	3.97	0.51	มาก	3
5	ความก้าวหน้า	2.88	0.50	9	2.73	0.50	ปานกลาง	9	2.86	0.53	ปานกลาง	9
6	นโยบายและการบริหาร	4.09	0.51	1	3.89	0.46	มาก	1	4.06	0.50	มาก	1
7	สัมพันธ์ภาพกับ											
	ผู้บังคับบัญชา	4.08	0.51	2	3.87	0.46	มาก	3	4.05	0.49	มาก	2
8	สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน	3.78	0.83	5	3.87	0.47	มาก	3	3.96	0.46	มาก	4
9	เงินเดือนและประโยชน์											
	เกื้อกูล	1.47	0.21	10	1.48	0.23	น้อยที่สุด	10	1.52	0.19	น้อย	10
10	สภาพแวดล้อมในการ											
	ทำงาน	4.02	0.66	3	3.88	0.52	มาก	2	3.96	0.50	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	3.57	0.38		3.50	0.26	ปานกลาง		3.60	0.37	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน ดังนี้

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.47$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.09$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.08$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.47$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.48$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและ การบริหาร ($\bar{X} = 3.89$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.48$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.52$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.52$) อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพการสมรสและภูมิลำเนาเดิม ปรากฏผลดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส
โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	โสด N = 64		สมรส N = 76		t	Sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความสำเร็จของงาน	3.89	0.39	3.83	0.45	0.834	.406
2	ลักษณะของงาน	3.86	0.34	3.79	0.46	1.037	.302
3	การยอมรับนับถือ	3.85	0.34	3.80	0.49	0.741	.460
4	ความรับผิดชอบ	3.90	0.39	3.84	0.47	0.753	.453
5	ความก้าวหน้า	2.77	0.49	2.86	0.53	1.005	.316
6	นโยบายและการบริหาร	3.95	0.44	4.06	0.54	1.247	.214
7	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.44	4.05	0.53	1.284	.201
8	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.98	0.44	3.78	0.71	1.994*	.048
9	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	1.50	0.19	1.48	0.23	0.362	.718
10	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.91	0.56	3.99	0.57	0.882	.379
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.30	3.55	0.37	0.131	.896

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามภูมิภาคเดิม
โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ในพื้นที่ N = 90		นอกพื้นที่ N = 50		t	Sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความสำเร็จของงาน	3.91	0.39	3.77	0.47	1.820	.072
2	ลักษณะของงาน	3.85	0.40	3.78	0.43	0.900	.371
3	การยอมรับนับถือ	3.85	0.42	3.76	0.45	1.120	.266
4	ความรับผิดชอบ	3.92	0.41	3.77	0.47	1.832	.070
5	ความก้าวหน้า	2.85	0.50	2.78	0.54	0.762	.448
6	นโยบายและการบริหาร	3.99	0.47	4.06	0.54	0.866	.389
7	สัมพันธภาพกับคณาจารย์	3.97	0.47	4.05	0.53	0.864	.390
8	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.91	0.56	3.80	0.69	1.025	.308
9	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	1.48	0.21	1.50	0.22	0.445	.658
10	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.53	3.92	0.62	0.574	.568
	รวมเฉลี่ย	3.57	0.31	3.52	0.39	0.796	.428

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิภาคเดิมต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ขนาดเล็ก N = 45		ขนาดกลาง N = 50		ขนาดใหญ่ N = 45		F	Sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความสำเร็จของงาน	3.80	0.40	3.83	0.35	3.96	0.50	1.894	.154
2	ลักษณะของงาน	3.86	0.46	3.81	0.31	3.80	0.45	0.237	.789
3	การยอมรับนับถือ	3.87	0.50	3.80	0.31	3.80	0.48	0.382	.683
4	ความรับผิดชอบ	3.81	0.43	3.82	0.35	3.97	0.51	1.879	.157
5	ความก้าวหน้า	2.88	0.50	2.73	0.50	2.86	0.53	1.306	.274
6	นโยบายและการบริหาร	4.09	0.51	3.89	0.46	4.06	0.50	2.359	.098
7	สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	4.08	0.51	3.87	0.46	4.05	0.49	2.753	.067
8	สัมพันธภาพกับ ผู้ร่วมงาน	3.78	0.83	3.87	0.47	3.96	0.46	1.036	.357
9	เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	1.47	0.21	1.48	0.23	1.52	0.19	0.938	.394
10	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.02	0.66	3.88	0.52	3.96	0.50	0.715	.491
	รวมเฉลี่ย	3.57	0.38	3.50	0.26	3.60	0.37	1.050	.353

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ	19	48.72
2. ควรมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานราชการ	8	20.51
3. ควรมีการพิจารณาบรรจุบุคลากรอัตราจ้างที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ	6	15.38
4. ควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้มีระยะเวลาการจ้างในแต่ละครั้งมากกว่า 1 ปี เพื่อสร้างความรู้สึkmั่นคงในการปฏิบัติงาน	4	10.26
5. ควรจัดสรรอัตราค่าจ้างหน้าที่ธุรการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน 1 คนต่อ 1 โรงเรียน	2	5.13
รวม	39	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีผู้แสดงความเห็นจำนวน 39 คน โดยประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.72 รองลงมา คือ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.51 และควรมีการพิจารณาบรรจุบุคลากรอัตราจ้างที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลและมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา ที่จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิฐานะเดิมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แจ้งโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเองและกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรสและภูมิลำเนาเดิม โดยวิเคราะห์ด้วยค่าที (Independent Samples t-test) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 28 ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 33 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับมากและข้อที่ 29 มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 44 รายได้ที่ได้รับ เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตัวเองและครอบครัว ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด ข้อที่ 41 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถและข้อที่ 45 ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุดและข้อที่ 25 หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียน พบว่า บุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 39 คน โดยประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.72 รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบและมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.51 ควรมีการพิจารณาบรรจุบุคลากรอัตรากำลังที่ทำงานมานานให้เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.38 ควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้มีระยะเวลาการจ้างในแต่ละครั้งมากกว่า 1 ปี เพื่อสร้างความรู้สึkmั่นคงในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 10.26 และควรจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ธุรการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน 1 คนต่อ 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.13

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งยังได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียม และแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล หนิมพานิช (2544 : 101-103) ได้ระบุถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยและการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงานในแง่ของการเปิดโอกาสสำหรับการแสวงหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่อบอุ่น รวมทั้งการประสานสามัคคี รักใคร่ปรองดองระหว่างกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับแนวความคิดของเฟรนช์ (French, 1994 : 11 ; อ้างถึงใน ปฏิวัติ ขุนสุนทร, 2549 : 9) ที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ใฝ่อรุณรัตน์ (2552 : 89) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านนโยบายและการบริหารและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ต่ำที่สุดในด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ใผ่อรุณรัตน์ (2552 : 89) ที่พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของไสว สว่างแก้ว (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับต่ำ

1.1 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดในด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและการได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาและแสดงเจตนารมณ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลทำให้บทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก ผู้บริหารไม่สามารถที่จะบริหารสถานศึกษาได้เพียงลำพังและในปัจจุบันสังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไพฑูริย์ (2547 : 145) ที่พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ใผ่อรุณรัตน์ (2552 : 90) ที่พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการบังคับบัญชาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแสดงความคิดเห็นค่อนโยบายและการบริหารงาน อีกทั้งได้รับการมอบหมายงานภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม จึงส่งผลให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกิดความสบายใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดในด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการตอบสนองต่อความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

(Maslow. 1970 : 69 – 80 ; อ้างถึงใน นางลักขณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์. 2545 : 48 - 50) ที่กล่าวว่า บุคคลจำเป็นต้องแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการครองชีพ โดยส่วนใหญ่ก็ประสงค์จะได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรแก่การดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับอัตรา แต่การที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้รับความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ โดยอาจได้รับเฉพาะเงินเดือนตามสัญญาจ้างหรือบันทึกตกลงจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนที่ไม่มีการปรับเพิ่มตามระบบบัญชีเงินเดือน อีกทั้งยังไม่มีการเลื่อนหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งทำให้การยอมรับในสังคม ศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีน้อยกว่าข้าราชการครู จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อีกทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลนั้น ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน คนส่วนใหญ่ต้องการรางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม (จุมพล หนีมพานิช. 2544 : 43) ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภรินทร์ ชัยศิริ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่งของข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น ๆ คือ องค์ประกอบด้านผลตอบแทน จากการปฏิบัติงานและผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 227) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านรายได้ สวัสดิการผลตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับต่ำที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไพบูลย์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง การที่บุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ขาดการส่งเสริม สนับสนุนสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ อาจส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว ประกอบกับการไม่ได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลา จึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. จากผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพการสมรส ภูมิฐานะเดิมและขนาดของโรงเรียน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการบริหารเพื่อวางระบบการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับ สถานภาพสมรสของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีผลกระทบ ถึงภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบและไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพโสดหรือสมรส บุคลากร อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ก็ได้รับการ มอบหมายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติจากเพื่อน ร่วมงานในลักษณะเดียวกัน ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเกิดปัญหา ส่งผลให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ กะจูนสี (2552 : 82) พบว่า สถานภาพโสดหรือสมรสของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและสอดคล้อง กับงานวิจัยของพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : 115) ที่พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่สมรสแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว การจะมีโอกาส ได้พบปะสังสรรค์ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกเวลาราชการนั้นอาจมีน้อย จึงอาจส่งผลให้ขาดการปรับตัวหรือปรับความเข้าใจกันในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อน ร่วมงานหรือการขาดความเป็นกันเองอย่างจริงจัง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพสมรส

2.2 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการคมนาคมที่ทันสมัย ทำให้ระยะเวลาในการเดินทาง
น้อย การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงานมี
สัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมและการบริหารจัดการ
องค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมในและนอกพื้นที่
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา
ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษอำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูที่มี
ภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย
ของนรินทร์ กะจูนสี (2552 : 84) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า พนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการโรงเรียน ไม่ว่าจะ
เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางหรือโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพคล้ายคลึงกัน ทั้งด้าน
สภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบายและการบริหารและทุกโรงเรียนยังใช้กฎหมายและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียนที่เหมือนกัน ส่งผลให้บุคลากร
อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่
ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภุชงค์ บุญอภัย (2549 : 82)
ที่พบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณธ อุลานันท์ (2552 : บทคัดย่อ)
ที่พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

โรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอัตราจ้าง

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ประเด็นที่มีผู้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสูงสุด คือ ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะสวัสดิการ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์นั้นเป็นสิ่งที่เป็ค่าตอบแทน ทั้งทางตรง คือ คัวเงินและทางอ้อม คือ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องคำนึงและระลึกอยู่เสมอว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80 ; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์. 2540 : 136) ที่กล่าวว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ความต้องการทางกาย อันได้แก่ ความต้องการอาหาร ยา เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องจัดหาด้วยเงินทั้งสิ้น หากความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น จากการศึกษาที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ตอบแบบสอบถามและเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากรัฐหรือนายจ้าง ซึ่งหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 นั้น ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ยังไม่ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นอย่างยิ่ง

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งพบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน สถิติการลาออกของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาเพื่อไปทำงานอื่นที่ดีกว่ายังมีอยู่มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาที่ทุกคนปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อมีงานหรือตำแหน่งอื่นที่ดีกว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาจะเลือกตำแหน่งอื่นที่ดี

มีความก้าวหน้าและเป็นตำแหน่งที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งหากผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาต้องการเพิ่มเติม เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งครู พนักงานราชการ ก็จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่คิดจะขยับหรือลาออก ส่งผลให้ปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการจัดการศึกษาเนื่องจากการลาออกของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาลดลง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ค้นพบข้อมูลที่สำคัญอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการทำงาน ความเป็นอยู่และความต้องการที่แท้จริงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจและหาวิธีที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านนี้อยู่ในระดับมากตลอดไป หรือมากยิ่งขึ้น โดยควรหมั่นติดตาม กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาเกิดความมั่นใจว่ามีผู้ให้การสนับสนุนและส่งเสริม อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากตำแหน่งบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาหรือลูกจ้างชั่วคราวนั้นไม่มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แม้ว่าจะมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งขาดโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้สามารถ

ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากตำแหน่งบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาหรือลูกจ้างชั่วคราวนั้นไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระบบบัญชีเงินเดือน อีกทั้งค่าจ้างหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม อาทิ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรหาวิธีเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานน้อยกว่าบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด จึงควรส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นโดยไม่กระทบต่อภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ควรรับผิดชอบ อาทิ การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างครอบครัวของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาในโอกาสสำคัญต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานแล้ว ยังเป็นการพัฒนาทีมงานที่เข้มแข็งและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ นักการภารโรง เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
อัตราจ้างในสถานศึกษา เพื่อเจาะลึกสภาพปัญหา การแก้ไขและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ
ของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จุมพล หนิมพานิช. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 10.
นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. (2549). ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ
อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทวนศักดิ์ มูลพิมพ์. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข :
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (ม.ป.ป.). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : อนันตศิลป์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2545). พัฒนาศักยภาพผู้นำและนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- นรา สมประสงค์. (2540). ประมวลความรู้ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นรินทร์ กะฐินสี. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บรรยงค์ ไคจินดา. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2543, เมษายน). "นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก,"
วารสารวิชาการ กรมวิชาการ. 3(4) : 14 – 15.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต. ปรินญาณิพนธ์ ค.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- ปฏิวัติ ขุนสุนทร. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัด
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ พรหมบุบผา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- ปิยะ อุทิสงห์. (2544). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารบุคคล : กรณีศึกษาครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ไพฑูรย์. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรเพ็ญ วรกุลชัยสิทธิ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเคอะพิชซ่าคอมปะนีในบริษัทไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิเศษ พลสวัสดิ์. (2549). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิภพ ชวังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

- เพชรรัตน์ เข้มแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการบริหารบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภุชงค์ บุญอภัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มนัส ชูเวช. (2547). การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมง
สังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย :
สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : SK BOOKNET.
- ขงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เลิศวิไกร ภิรมย์. (2540). ขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 4. ปรินฤญาติ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- วรรณรด แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัลลภา สุริยวิทยาเวช. (2540). ความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและคณะวิชา
อุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(เกษตรและเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธ.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค.
- ศุภรินทร์ ยิ้มศิริ. (2545). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2552). คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรงานธุรการ

ในสถานศึกษา. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.

สิทธิกร อักษรนิติกุล. (2540). เทคนิคการบริหารบุคคลอย่างมืออาชีพ 1. นครปฐม :

ไทยเพรส แอนด์ พริ้นท์.

สุนทร เสาว์สิงห์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

สุพรพรรณ อุทยานันท์. (2552). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอนต์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุรพล พยอมเยี่ยม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา

และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

..... (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

ไสว สว่างแก้ว. (2549). ขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามูลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อมรรัตน์ ไผ่อรุณรัตน์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อนันต์ โพธิ์สัตย์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อานวย แสงสว่าง. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

- อำนาจ ศรีศิตา. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- 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.
- 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.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตแจกเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๐๕

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

๑๘ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุเทพ ราชประโคน

ด้วย นายณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภาณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

al vlv

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ คีอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๐๕

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

๑๘ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพนาว์ นาคพงษ์

ด้วย นายณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุโฑปะมา
เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๗๐๕

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

๑๘ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสรภตช นพธราวดี

ด้วย นายฉัฐปกรณ์ เอี่ยมแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ คติ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๓๔๔

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

๒๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นายณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฉวี จุโฑปะมา
เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
ที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง ใช้เครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง
สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ . ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๘๐๕

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓

ด้วย นายณัฐปรกรณ์ เอี่ยมแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุฑาปะมาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าถึงข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙/๑๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

JOB SATISFACTION OF NON-PERMANENT PERSONNEL IN SCHOOLS
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

โดย

นายณัฐกรณ์ เอี่ยมแดง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ บุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. ข้อมูลนี้ใช้เพื่อการวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม

คำตอบของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

2. ภูมิลำเนาเดิม

() ภูมิลำเนาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3

() ภูมิลำเนาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3

3. ขนาดโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน

() โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

() โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอัตราจ้างในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันและแบบสอบถามแต่ละข้อจะมีข้อความตอบ 5 ช่อง แต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยกระตุ้น						
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ช่วงเวลาที่ผ่านมารู้สึกว่าประสบความสำเร็จกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ					
3	มีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นได้					
5	สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
6	ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
7	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับ สนับสนุนในการแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
9	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน					
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน					
11	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถให้มีความต้องการปฏิบัติงาน					
12	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีส่วนร่วมในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ					
13	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและมีความถนัดในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ					
15	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้เกิดความศรัทธาและความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ					
16	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ					
17	สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
19	ภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
20	ผู้บังคับบัญชาได้ให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และงานพิเศษอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้า					
21	มีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					
22	หน่วยงานสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้					

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
23	หน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสบการณ์และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน					
25	หน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
ปัจจัยค่าจูน						
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
26	หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง					
27	ได้รับมอบหมายเพื่อกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
28	ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
29	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน					
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน					
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
31	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
32	ผู้บังคับบัญชาไม่คอยจับผิด ลงโทษหรือพินิจเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกียจคร้าน					
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
36	ผู้ร่วมงานให้ความสนใจและเห็นกันเองอย่างจริงจัง					
37	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
40	สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานได้					
	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล					
41	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ					
42	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่ได้รับมอบ					
43	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ					
44	รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพของตัวเองและครอบครัว					
45	ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนด					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
46	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
47	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
48	โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่และบริเวณต่าง ๆ ที่ให้ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน					
49	มีความสะดวก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
50	มีวันหยุดและได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 1	3.133	.009
ข้อที่ 2	4.178	.001
ข้อที่ 3	3.674	.004
ข้อที่ 4	3.266	.008
ข้อที่ 5	3.834	.002
ข้อที่ 6	2.500	.028
ข้อที่ 7	5.196	.000
ข้อที่ 8	3.500	.004
ข้อที่ 9	4.804	.000
ข้อที่ 10	4.334	.002
ข้อที่ 11	2.683	.022
ข้อที่ 12	3.693	.003
ข้อที่ 13	6.500	.000
ข้อที่ 14	6.928	.000
ข้อที่ 15	2.333	.039
ข้อที่ 16	3.133	.009
ข้อที่ 17	4.178	.001
ข้อที่ 18	3.674	.004
ข้อที่ 19	3.266	.008
ข้อที่ 20	3.834	.002
ข้อที่ 21	7.833	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 22	8.356	.000
ข้อที่ 23	4.500	.001
ข้อที่ 24	2.449	.032
ข้อที่ 25	2.449	.032
ข้อที่ 26	7.668	.000
ข้อที่ 27	4.700	.001
ข้อที่ 28	4.260	.001
ข้อที่ 29	6.708	.000
ข้อที่ 30	9.165	.000
ข้อที่ 31	7.668	.000
ข้อที่ 32	4.700	.001
ข้อที่ 33	4.260	.001
ข้อที่ 34	6.708	.000
ข้อที่ 35	9.165	.000
ข้อที่ 36	3.266	.008
ข้อที่ 37	4.000	.002
ข้อที่ 38	4.700	.001
ข้อที่ 39	7.071	.000
ข้อที่ 40	5.477	.000
ข้อที่ 41	5.284	.000
ข้อที่ 42	4.178	.001

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 43	3.873	.002
ข้อที่ 44	6.971	.000
ข้อที่ 45	2.828	.015
ข้อที่ 46	5.284	.000
ข้อที่ 47	7.120	.000
ข้อที่ 48	5.196	.000
ข้อที่ 49	2.500	.028
ข้อที่ 50	5.774	.000

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	172.376	634.378	.555	.978
Q2	172.50	629.500	.626	.978
Q3	172.50	625.086	.705	.977
Q4	172.57	629.633	.642	.977
Q5	172.70	630.493	.683	.977
Q6	172.77	635.909	.496	.978
Q7	172.93	619.306	.750	.977
Q8	172.40	630.662	.650	.977
Q9	172.47	625.913	.655	.977
Q10	172.70	618.148	.686	.977
Q11	172.73	632.478	.561	.978
Q12	172.87	624.120	.664	.977
Q13	172.67	615.471	.854	.977
Q14	172.47	620.878	.788	.977
Q15	172.53	629.154	.548	.978
Q16	172.37	634.378	.555	.978
Q17	172.50	629.500	.626	.978
Q18	172.50	625.086	.705	.977
Q19	172.57	629.633	.642	.977
Q20	172.70	630.493	.683	.977

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
Q21	173.00	607.724	.824	.977
Q22	172.83	608.489	.824	.977
Q23	172.63	632.240	.589	.978
Q24	174.77	641.013	.419	.978
Q25	174.73	641.582	.401	.978
Q26	172.47	616.120	.822	.977
Q27	172.20	626.648	.678	.977
Q28	172.10	622.369	.751	.977
Q29	172.43	614.875	.792	.977
Q30	172.40	618.524	.757	.977
Q31	172.47	616.120	.822	.977
Q32	172.20	626.648	.678	.977
Q33	172.10	622.369	.751	.977
Q34	172.43	614.875	.792	.977
Q35	172.40	618.524	.757	.977
Q36	172.37	629.551	.607	.978
Q37	172.30	631.114	.607	.978
Q38	172.33	629.126	.695	.977
Q39	172.47	626.947	.782	.977
Q40	172.33	626.368	.673	.977

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
Q41	174.67	615.333	.817	.977
Q42	174.40	631.490	.686	.977
Q43	174.53	640.257	.560	.978
Q44	175.03	631.826	.660	.977
Q45	175.13	640.051	.570	.978
Q46	172.43	625.013	.743	.977
Q47	172.37	620.930	.754	.977
Q48	172.43	628.737	.750	.977
Q49	172.17	638.557	.436	.978
Q50	172.40	627.352	.755	.977

Reliability Coefficients

N of Items = 50 Alpha = .9781

ภาคผนวก ง
รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
1	อนุบาลนางรอง (สังขกฤษณ์ อนุสรณ์)	ใหญ่	2	2	2
2	บ้านถนนหัก (เพียรประจง วิทยา)	ใหญ่	2	2	2
3	บ้านหนองโปลา	ใหญ่	1	-	-
4	บ้านหนองทองลิ้ม	ใหญ่	2	2	2
5	บ้านสิงห์ (ราษฎร์อนุสรณ์)	ใหญ่	1	1	1
6	บ้านโคกยางหนองคาสี	ใหญ่	1	-	-
7	บ้านละหานทราย (ศุภราษฎร์ บำรุงวิทยา)	ใหญ่	1	1	1
8	อนุบาลโคกใหม่ละหานทราย	ใหญ่	2	2	2
9	บ้านหนองตะครอง	ใหญ่	2	2	2
10	บ้านปากช่อง	ใหญ่	3	3	3
11	ชุมชนวัดชุมพร	ใหญ่	2	2	2
12	อนุบาลหนองก	ใหญ่	1	1	1
13	ชุมชนบ้านดอนอะราง	ใหญ่	1	-	-
14	บ้านสระขาม	ใหญ่	2	2	2
15	บ้านขามเสม็ดบำรุง	ใหญ่	2	2	2
16	อนุบาลปะคำ	ใหญ่	3	3	3
17	บ้านห้วยน้ำบ	ใหญ่	3	3	3
18	ชุมชนบ้านดอนนางงาม	ใหญ่	3	-	-
19	บ้านสุขสำราญ	ใหญ่	2	2	2
20	บ้านโลกเขาพัฒนา	ใหญ่	2	2	2
21	อนุบาลโนนสุวรรณ	ใหญ่	1	1	1
22	บ้านดงบังชัยสมบูรณ์	ใหญ่	1	1	1

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
23	อนุบาลเฉลิมพระเกียรติ บุรีรัมย์	ใหญ่	3	-	-
24	บ้านคอนไม้ไฟ	ใหญ่	3	-	-
25	บ้านถาวร	ใหญ่	2	-	-
26	อนุบาลโนนดินแดง	ใหญ่	2	2	2
27	บ้านลำนางรอง	ใหญ่	2	2	2
28	อนุบาลหนองหงส์	ใหญ่	2	-	-
29	วัดน้ำไหล	ใหญ่	2	-	-
30	บ้านหนองไทร (ปัญญา คุณธรรม)	ใหญ่	2	-	-
31	บ้านหนองยายพิมพ์	ใหญ่	1	1	1
32	บ้านโคกมะค่า	ใหญ่	1	-	-
33	บ้านแพงพวย	ใหญ่	2	-	-
34	ชุมชนวัดบ้านหนองกง	ใหญ่	1	-	-
35	บ้านถนน (ประสมทรัพย์ ประชาชนกุล)	ใหญ่	1	-	-
36	บ้านศรีม่วงแดง	ใหญ่	1	1	1
37	บ้านโคกสว่าง	ใหญ่	1	-	-
38	บ้านหนองกีสุขสำราญ	ใหญ่	1	-	-
39	บ้านหนองตาตา	ใหญ่	1	-	-
40	บ้านทุ่งจันทัน	ใหญ่	2	2	2
41	บ้านคอนสมบุรณ์	ใหญ่	2	-	-
42	บ้านหินโคน	ใหญ่	1	-	-
43	บ้านโคกลอย	ใหญ่	1	-	-
44	บ้านโคกไม้แดงหัวกระสัง	ใหญ่	1	-	-
45	บ้านหนองน้ำขุ่น	ใหญ่	1	-	-
46	บ้านป่าไม้สหกรณ์	ใหญ่	3	3	3

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
47	บ้านหนองไก่อ (โคกสง่า)	ใหญ่	1	-	-
48	ละหานทรายวิทยา	ใหญ่	2	-	-
49	วัดอัมภาราม (เทิ่งอนุสรณ์)	ใหญ่	1	-	-
50	บ้านโคกยาง	ใหญ่	1	-	-
51	โคกสำราญหินลาดพัฒนา	กลาง	1	-	-
52	บ้านสะเดา	กลาง	2	2	2
53	บ้านหนองแซงไผ่	กลาง	2	2	2
54	บ้านแท่นวัลลังก์	กลาง	2	2	2
55	บ้านหนองพลวง	กลาง	1	-	-
56	บ้านหนองกง	กลาง	2	2	2
57	บ้านชุมแสง	กลาง	1	1	1
58	บ้านระนามพลวง (สมาน ราษฎร์วิทยาคาร)	กลาง	1	-	-
59	บ้านนางรอง (ยุทธกาจราษฎร์ วิทยาคาร)	กลาง	1	-	-
60	บ้านหนองตะลุงปึก	กลาง	1	1	1
61	บ้านคอกควาย	กลาง	1	1	1
62	บ้านหนองเสม็ด	กลาง	1	-	-
63	บ้านบุคาเวสน์	กลาง	1	1	1
64	บ้านโคกตะโก	กลาง	1	-	-
65	บ้านหนองเพชร	กลาง	1	-	-
66	บ้านหนองบัวลี	กลาง	3	3	3
67	บ้านหนองกว้างทอง	กลาง	1	1	1
68	ชุมชนวัด โคกกลาง "สระมะค่าวิทยา"	กลาง	1	-	-
69	บ้านโคกปราสาท	กลาง	1	1	1
70	บ้านโนนศรีคูณ	กลาง	1	-	-

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
71	บ้านนายาสามัคคี	กลาง	1	1	1
72	บ้านหนองโคสน	กลาง	1	-	-
73	บ้านลุงชีหน	กลาง	1	-	-
74	บ้านหนองหัวหม	กลาง	1	-	-
75	บ้านโนนชัยเหล็ก	กลาง	2	2	2
76	บ้านโคกสะอาด	กลาง	1	-	-
77	บ้านสระบุด	กลาง	2	2	2
78	บ้านหนองที่ประชาสามัคคี	กลาง	1	-	-
79	บ้านโคกสูงภูขาด	กลาง	1	1	1
80	วัดเข้ยปราสาท	กลาง	1	-	-
81	รวรวัดนา	กลาง	1	1	1
82	บ้านขลุ้งไผ่	กลาง	2	2	2
83	บ้านอุบลสามัคคี	กลาง	1	-	-
84	บ้านเทพพัฒนา	กลาง	2	2	2
85	บ้านชัยคะนิง	กลาง	2	2	2
86	บ้านน้อยสะแกกวาน	กลาง	1	1	1
87	บ้านคลองโป่ง	กลาง	1	1	1
88	บ้านหนองเสม็ด (อ. โนนดินแดง)	กลาง	1	1	1
89	บ้านหนองกกดะแยงสามัคคี	กลาง	1	1	1
90	บ้านแท่นทัพไทย	กลาง	1	1	1
91	บ้านราษฎร์รักแดน	กลาง	2	2	2
92	บ้านบาระเนะ	กลาง	2	2	2
93	บ้านหนองแวง	กลาง	1	1	1
94	บ้านหนองหว้า (ละหานทราย)	กลาง	1	-	-
95	ชุมชนบ้านโคกว่าน	กลาง	1	1	1
96	บ้านหนองยาง	กลาง	1	-	-

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
97	บ้านตากอง	กลาง	1	-	-
98	บ้านสันติสุข	กลาง	1	-	-
99	บ้านหนองหมี่	กลาง	2	2	2
100	บ้านโคกไม้แดง	กลาง	2	2	2
101	บ้านน้อยหนองหว้า	กลาง	1	-	-
102	บ้านเทพย์คณ์	กลาง	1	1	1
103	บ้านบุ	กลาง	2	2	2
104	ไทยรัฐวิทยา 26 (บ้านหนอง หิน)	กลาง	2	2	2
105	บ้านหนองสะแก	กลาง	1	-	-
106	บ้านเจริญสุข (กรป.กลาง อุบลรัตน์)	กลาง	1	-	-
107	บ้านตะกุดคาศา	เล็ก	2	2	2
108	บ้านหนองกรวด	เล็ก	1	1	1
109	บ้านหนองหญ้าวัว	เล็ก	2	2	2
110	บ้านหนองปรือ	เล็ก	1	1	1
111	บ้านโคกยางหนองถนน	เล็ก	1	1	1
112	บ้านหนองบัว	เล็ก	1	1	1
113	บ้านจาน	เล็ก	1	-	-
114	บ้านหนองถั่วแปบ	เล็ก	1	1	1
115	บ้านหนองหว้าขุนศรีวิทยา	เล็ก	1	1	1
116	บ้านเสลาโสร่ง	เล็ก	1	1	1
117	บ้านสวายสอ	เล็ก	2	2	2
118	ชุมชนบ้านกระเดื่อง	เล็ก	1	-	-
119	บ้านหนองม่วง	เล็ก	1	1	1
120	บ้านตลาดเข้	เล็ก	1	-	-
121	บ้านสองพี่น้อง	เล็ก	1	1	1

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
122	บ้านสระประคู้หนองมะค่า	เล็ก	1	-	-
123	บ้านหนองกก (ทรงรวมมิตร)	เล็ก	1	-	-
124	บ้านโพธิ์ทอง	เล็ก	1	1	1
125	บ้านสำราญ	เล็ก	2	2	2
126	บ้านสะเดาหวาน	เล็ก	1	1	1
127	บ้านหนองตะคร้อ	เล็ก	1	1	1
128	บ้านโนนจิวัดลาดใหม่สามัคคี	เล็ก	2	2	2
129	วัดห้วยหิน	เล็ก	1	-	-
130	บ้านกระเบื้อง	เล็ก	2	2	2
131	บ้านหนองกก	เล็ก	1	-	-
132	บ้านหนองเต่า	เล็ก	1	1	1
133	ไทรอย	เล็ก	1	1	1
134	บ้านนาจาน	เล็ก	1	-	-
135	บ้านหนองหว้า	เล็ก	1	1	1
136	บ้านสระตะเคียน	เล็ก	1	1	1
137	บ้านหนองมัน	เล็ก	2	2	2
138	บ้านโนนพะไล	เล็ก	1	1	1
139	บ้านตะกรุมทอง	เล็ก	1	-	-
140	จุดคามราษฎร์วิทยา	เล็ก	1	1	1
141	บ้านหนองม่วง	เล็ก	1	-	-
142	บ้านเพชรเจริญพัฒนา	เล็ก	1	1	1
143	ไทรคาม	เล็ก	1	1	1
144	บ้านโคกกระทิงหนองนกเขา สามัคคี	เล็ก	1	1	1
145	บ้านคูขาดน้อย	เล็ก	1	1	1
146	บ้านไทยเจริญ	เล็ก	1	1	1
147	บ้านกองพระทราย	เล็ก	1	1	1

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	รวม
148	บ้านหนองด้อย	เล็ก	1	1	1
149	บ้านทุ่งไผ่	เล็ก	1	-	-
150	บ้านโคกจั่ว	เล็ก	1	1	1
151	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	เล็ก	1	-	-
152	บ้านหนองโบสถ์	เล็ก	1	1	1
153	บ้านโคกขาม	เล็ก	1	1	1
154	ไทยรัฐวิทยา 90 (บ้านโคก ตะแบก)	เล็ก	1	-	-
155	บ้านยายคำ	เล็ก	2	2	2
156	บ้านโนนทอง	เล็ก	1	1	1
รวม			215	140	140



รท
371.2
ว. ๒๒๖๘
๒๕๖๒

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายฉัฐปกรณ์ เอี่ยมแดง
วันเดือนปีเกิด	วันพุธที่ 4 เดือนมกราคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 49 หมู่ 7 บ้านเนินพลวง ตำบลเนินสว่าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 159 หมู่ 14 บ้านซับคะนิง ตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. 081 - 360 - 2932 E-Mail : taikutaiiku@hotmail.com
ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนบ้านซับคะนิง โรงเรียนบ้านซับคะนิง ตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเนินพลวง ตำบลเนินสว่าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2536 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนดงเสือเหลือง พิทยาคม ตำบลดงเสือเหลือง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2539 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2541 อนุปริญญาศิลปศาสตร (อ.ศศ.) สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2543 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2554 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์