บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องผลกระทบจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจะได้เสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายความพึงพอใจ

1.2 การจูงใจในการทำงาน

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.6 มาตรการการวัดความพึงพอใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.7 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

Rajabhat Mahasarakham University

1.8 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.9 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. การบริหารและการจัดการ

2.1 ความหมายของการบริหาร

2.2 ความสำคัญของการบริหาร

3. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน

3.1 หน้าที่การบริหารงานบุคคล

3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

3.3 ขอบเขตของการบริหารงานบุคลากร

3.4 สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

4. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย

4.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

4.2 นโยบายและมาตรการในการพัฒนาการศึกษาเอกชน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงหรือไม่ของหน่วยงานนั้นๆ (Frederic Herzberg 1959:60) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าไว้พอจะสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันเนื่องมาจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสามารถเรียบเรียงได้ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศที่ทำให้การทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในการทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น (มงคล ธีรกุล. 2541 : 11 ; อ้างอิงมาจาก เสถียร เหลืองอร่าม. 2522 : 79) จากนิยาม ข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้นหรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1.2 การจูงใจในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลโดยใช้แรงจูงใจเป็นหลักนั้นเป็นความยากลำบากที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และความเห็นต่างกันให้มาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ผล แต่ก็มีนักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งแรงกายและเอาใจใส่ให้แก่งาน และหน่วยงานของเขาอันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์การนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมาย และก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งจากการศึกษาถึงความสำเร็จของนักบริหารเหล่านั้น ประกอบกับการค้นคว้าของนักวิชาการ(Frederic Herzberg 1950 : 60) ได้พบว่าสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการที่นักบริหารจะประสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้นั้นมีมากมายหลายวิธีแต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากวิธีหนึ่งคือการจูงใจ นอกจากความคิดเห็นที่ว่า การบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานโดยใช้แรงจูงใจเป็นหลักแล้วนั้น การจูงใจนี้ถือว่ามีลักษณะ เป็นนามธรรมคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติ

ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั้นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2519 : 298)

1.2.1 การจูงใจบุคคลอาจกระทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1) การจูงใจในเชิงบวก (Positive Motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นที่ปรารถนาของมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมในทางที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงาน สิ่งล่อใจนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ได้ เช่น เพิ่มเงินเดือน ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

2) การจูงใจในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นการล่อใจไม่ให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงาน เช่น การลาโทษในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ ตัดเงินเดือน สั่งพักงาน ไล่ออก การจูงใจโดยวิธีนี้หากกระทำบ่อยๆ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระยะแรกๆ อาจทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพราะกลัวจะถูกลงโทษ แต่เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจเสียแล้ว คนเราก็ไม่สามารถจะรักษากฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตลอดไปได้ จึงมักจะหาทางคลี่คลายความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่างๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก เป็นต้น (แน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519 : 252)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่นั้นต้องอาศัยสิ่งล่อใจหลายประการด้วยกัน ดังที่ ภิญโญ สาธร (2535 : 360-361) ได้เสนอไว้ดังนี้

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสมีชื่อเสียง เกียรติยศ และอำนาจสูงขึ้น

3) สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีที่นั่งทำงานดี มีรถประจำตำแหน่ง

4) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น มีความเท่าเทียมกันทุกด้าน

5) สร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

เมื่อเปรียบเทียบความพอใจดังกล่าว กับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวไว้จะเห็นได้ว่า ความพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีส่วนเสนอความต้องการในด้านโอกาส

ก้าวหน้าในการงาน การยอมรับนับถือ และความรักจากผู้อื่น ส่วนความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยให้แก่มนุษย์

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg 's Motivation Hygiene theory. 1959 : 60)

เฮอร์ซเบอร์ก มีความคิดเห็นว่าคนมีความต้องการ 2 ระดับคือ

1. ความต้องการระดับต่ำ (Lower Level) อันได้แก่ ความปรารถนาที่จะได้รับความสบายใจ ไม่มีความเดือดร้อน เช่น มีอาหาร เสื้อผ้า และเงินใช้พอสมควร เป็นต้น

2. ความต้องการระดับสูง (Higher Level) ความต้องการระดับนี้เป็นความต้องการที่อยากเด่น อยากดังของคน เช่นต้องการที่จะแสดงความสามารถในการทำงานยากๆ ให้เป็นผลสำเร็จ เพื่อจะได้มีชื่อเสียงและได้รับความยอมรับนับถือ

เฮอร์ซเบอร์กและคณะ (1959 : 60) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RajaBhat Mahasarakham University

ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่ใช่ชนิดเดียวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่ไม่มีงานที่น่าพอใจให้ทำ (ไม่ใช่ความพอใจในการทำงาน) แสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองอย่างดังกล่าวข้างต้นนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใดเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนหรือได้ค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจและในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาก็จะไม่พอใจจึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจ เกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำ เขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ผลการวิจัยของ เฮอร์สเบอร์ก ปรากฏว่า ความพอใจและความมาพอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงาน เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากที่เคยทำ ตัวอย่างปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์การ ตลอดจนความไร้ประสิทธิภาพขององค์การ และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรมเป็นต้น

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติ ลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship With Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถ "เข้าถึง" ผู้บังคับบัญชาได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

1.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ทำเลที่ตั้งของที่ทำงานไม่ดี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับความต้องการสิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship With Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinated) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตัวเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจ ในการทำงานได้เช่นกัน

1.7 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างช้าไป เงินเดินค่าจ้าระหว่าคนเก่ากับคนใหม่แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานเป็นที่สุด

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กล่าวคือ ปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด

2.2 การได้รับความยกย่องยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวมักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsbility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.6 ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สิ่งที่สนใจประการหนึ่งคือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่กล่าวมาแล้วคือ ความสัมฤทธิ์ผลของงานและได้รับความยอมรับนับถือนั้น จะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็น ครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

Rajabhat Mahasarakham University

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (The Two-Factor Theory) ของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) ได้ศึกษาวิจัยที่เมืองพิทส์เบอร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ

1. ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ

2. ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือของคนทั่วไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบอร์ก จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการ ใช้การสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่า สถานการณ์

เช่นไรที่ทำให้วิศวกร และนักบัญชี มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์นั้นยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันองค์ประกอบที่มักจะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานจำเป็นต้องป้องกัน หรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้นมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

ปัจจัยค้ำจุนมี 8 ประการ คือ

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน
3. นโยบายและการบริหาร
4. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
5. สภาพการทำงาน
6. สถานะของอาชีพ
7. ค่าตอบแทน
8. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยุทธ แสงแก่นเพ็ชร (2537 : 17 ; อ้างอิงมาจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 10) ที่กล่าวไว้ในสารานุกรมการบริหารว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อเพื่อที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) และเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้า สิ่งจูงใจมีทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล มูลเหตุจูงใจสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้ โดยมีความทะเยอทะยาน

(Ambition) มีอารมณ์ (Emotion) และความนึกคิด (Thinking) มีความหวัง (Hope) ความภาคภูมิใจ (Pirde) แต่อย่างไรก็ตามขนาดของความต้องการ แต่ละอย่างแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนแตกต่างกัน ชัยยุทธ แสงแก่นเพ็ชร (2537 : 17 ; อ้างอิงมาจาก อุทัย หิรัญโต. 2523 : 275-277) ได้สรุปแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ ที่ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ และได้อธิบายลักษณะของคนว่ามี 2 ประเภท คือ

1. คนประเภทเอกซ์ (X) มีลักษณะดังต่อไปนี้
   - มีสัญชาตญาณที่จะมีการหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
   - มีความรับผิดชอบน้อย
   - ชอบให้สั่งการ
   - ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและองค์การ
   - มีความปรารถนาให้ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย
2. คนประเภทวาย (Y) มีลักษณะดังต่อไปนี้
   - ชอบทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็นของสนุกเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
   - มีความรับผิดชอบในการทำงาน
   - มีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้น
   - สั่งการตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้
   - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและองค์การ
   - มีความปรารถนาด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ มีข้อสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินว่าส่วนประกอบของงานน่าพอใจหรือไม่น่าพอใจเท่านั้น ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมหมายถึง สิ่งแวดล้อมในระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้น และสิ่งแวดล้อมในระดับจุลภาค หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ คืองานกับสภาพแวดล้อมและองค์การ สภาพแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็น

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ได้รับการศึกษามากที่สุด มงคล ธีรกุล (2541 : 19 : อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. 2527 : 537-538) ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กได้แบ่งประเภทของความพึงพอใจออกตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ 2 ประการคือ

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพอใจที่เกิดจากการมีความสำนึกในงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเจริญเติบโตของงาน ความก้าวหน้า รายได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เทคนิคการนิเทศงาน ความรับผิดชอบในงานนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน สภาวะของงาน ตัวงานที่ทำ สภาพและปัจจัยส่วนตัวของผู้ทำงาน ตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจเบื้องต้นนี้สามารถสังเกตได้จากผลงานที่ทำ

อนึ่ง ปัจจัยที่แตกต่างกันทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น แต่ไม่จำเป็นต้องส่งผลต่อสภาพแวดล้อมอื่นๆ ด้วย ดังจะเห็นได้จากนักวิชาการมีทัศนะต่อปัจจัยที่ใช้ศึกษา ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน อย่างไรก็ตามพอสรุปความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในงาน และได้รับการยอมรับนับถือ ดังรายละเอียด ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. ลักษณะงาน (Type of work) อารี เพชรผุด (2529 : 97) พบว่างานที่เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความสามารถย่อมสร้างความพอใจ สุนทร ศรีมาเสริม และสมชัย โสรัจจะ (2517 : 18 : อ้างอิงมากจาก Myers. 1970 : 233) ชี้ให้เห็นว่างานมีความหมายต่อตนเองมากที่สุด ปกติต้องเป็นงานสูงกว่าทั้งในแง่ปริมาณ และจิตใจที่คนอยากทำงานมากกว่างานที่ไม่ค่อยมีอะไรทำมากนัก งานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและมีโอกาสแสดงความสามารถจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และเกิดความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ดังนั้นงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกสนุกสนาน และรู้สึกว่ามีประโยชน์แก่ตนเองจึงจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นอย่างดี

2. ความก้าวหน้า (Promotion) ในเรื่องความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ก่อให้เกิดความท้าทายที่จะทำงานในฐานะหน้าที่ใหม่ ยังเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ด้วย ในการที่จะได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก และได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจ 3 ประการ ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้รู้สึกว่าตนมีความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่ามีอำนาจและมีกิจกรรมที่รับผิดชอบมากขึ้น และเจริญก้าวหน้าขึ้น

2.2 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ทำให้รู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีและอำนาจมากขึ้น รู้สึกว่ามีความสามารถและเกิดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการมากขึ้น

2.3 ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติภูมิสูงขึ้น และต้องรับผิดชอบมากขึ้น จัดเป็นสถานภาพอย่างหนึ่งทางสังคม (Social Status) การเลื่อนตำแหน่งมักมีการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วย จึงเห็นว่าเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านการเงินที่จะสนองความต้องการทางกาย และสนองความต้องการทางด้านจิตใจควบคู่กันไป การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งจึงมีผลทำให้จิตใจรู้สึกเชื่อมั่นต่อสิ่งต่างๆ สูงขึ้นและยังสูงไปเสียกว่าการเลื่อนเงินเดือนอย่างเดียว (สุนทร ศรีมาเสริม และสมชัย โสรัจจะ. 2517 : 89-90)

3. เพื่อนร่วมงาน (Co Worker) มาตรฐานของแต่ละคนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วย กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานการทำงานและความพอใจของบุคคล คือ

3.1 ถ้าหากบุคคลที่ทำงานมีความเชื่อมั่นในกลุ่มที่ทำงานก็จะทำให้ผลผลิตดีขึ้น และร่วมมือ และให้ประโยชน์แก่กลุ่มสูงสุด

3.2 สัมพันธ์ภาพภายในกลุ่มมีความกลมเกียวอย่างใกล้ชิด จะมีส่วนทำให้ทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าหากกลุ่มมีความกลมเกลียวรักใคร่กันดีและมีจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์ที่จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในขณะเดียวกันแม้กลุ่มจะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่มีจุดมุ่งหมายที่ไม่ได้มีประโยชน์ต่อองค์การแล้ว ผลผลิตขององค์การย่อมจะมีความตกต่ำลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นผลตอบแทนซึ่งได้จากการทำงานซึ่งกล่าวเฉพาะ ผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards)แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Rewards) และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินและสวัสดิการ (Fringe Benefits) เรื่องค่าตอบแทนนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ องค์การที่ต้องการคนดีไว้ทำงานจะต้องมีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม เพราะจะดึงดูดคนดี ๆ เอาไว้ นอกจากนี้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยทั่วไปยอมรับกันว่าประการแรก เงินทำหน้าที่เป็นสิ่งบังคับ เพราะมันมีลักษณะที่ควบคู่กันกับการบังคับต่อความต้องการในสิ่งที่จำเป็น อันเป็นความต้องการชั้นปฐมของมนุษย์ ประการที่สองถือว่าค่าตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ

5. สภาพการทำงาน การจัดสภาพของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเน้นทางด้านวัตถุสถานที่ทำงานอันประกอบไปด้วย อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู บริเวณโรงเรียน ว่ามีความสะอาดสะดวกสบาย และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

6. การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นการได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย ในผลงานที่ปฏิบัติย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจและภูมิใจตนเอง

7. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์จะพัฒนางานนั้นเพราะอยากทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

1.6 มาตรการวัดความพึงพอใจ

การกระตุ้นชักจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นับเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการการบริหารงานบุคล ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ฝึกฝน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะเกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ที่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยหนึ่งอาจมีความสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้การหามาตรการมาวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งยาก ชัยยุทธ แสงแก่นเพ็ชร (2537 : 39 ; อ้างอิงมาจาก สุภรณ์ ศรีพหล. 2516 : 1) โยธิน ศันสนยุทธ (2525 : 56-57) ได้เสนอแนะว่าในการพิจารณาความพึงพอใจในด้านงาน ควรจะพิจารณาความพึงพอใจในชีวิตควบคู่ไปด้วยเพื่อจะได้เปรียบเทียบทั้งสองภาพ อย่างไรก็ดี ความพึงพอใจในชีวิตมักจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด จึงควรพิจารณาความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลผลิต เท่าที่เคยเชื่อกันคิดว่าความพอใจในงานทำให้เกิดผลผลิตสูงหรือปานกลางหรือต่ำก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจ ในงานกับผลผลิตจึงเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีตัวแปรระหว่างกลางมากมาย เช่นรางวัลที่ได้รับ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ นอกจากความพอใจในงานกับผลผลิตแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ ด้วยดังนี้

2.1 การเปลี่ยนงานและการขาดงาน ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานสูง กล่าวคือ คนที่มีความพอใจในงานต่ำมักทิ้งงานเดิมไปหางานใหม่ การขาดงานก็เช่นเดียวกัน ถ้ามีความพอใจในงานต่ำก็มีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อยขึ้น

2.2 อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของอาชีพและความพอใจในงาน

มักจะเป็นในลักษณะที่ว่า งานอาชีพระดับสูงให้ความพอใจในงานสูงกว่างานอาชีพระดับต่ำจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นการวัดความพึงพอใจในงานได้ในระดับหนึ่ง

1.7 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรผุด (2530 : 56) ได้สรุปวัตถุประสงค์การวัดความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 104-144) อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มต่างๆ คือองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Emvirovment Factors) เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สภาพของหน่วยงาน เทคโนโลยี สภาพของงานที่ทำ องค์ประกอบส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น ด้านประชากร ความสามารถ บุคลิกภาพ ผลสืบเนื่องที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคคล อารี เพชรผุด (5230 : 56-57) อธิบายว่า สามารถจัดได้จากสิ่งต่อไปนี้คืองานที่ทำ (Work) ค่าจ้าง (Pay) ความก้าวหน้า (Promotion) การยอมรับ (Recognition) ผลประโยชน์ (Benefit) สภาพการทำงาน (Working Condition) การนิเทศงาน (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) องค์การ และการจัดการ (Organization and anagement) สมิธ และคนอื่น ๆ (Smit abd Others.1969 : 30) ได้วิเคราะห์ขอบเขตของความพึงพอใจในการทำงานและสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ภายใต้ องค์ประกอบ ห้าประการคือ งาน (Work) ค่าจ้าง (Pay) ความก้าวหน้า (Promotion) การนิเทศงาน (supervision) และเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เดสเลอร์ (Dessler. 1982 : 11-34) ได้แนะนำการวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม JDI (Job,Descriptive Index) ของ สมิธ , ดินดัลและซูลิน แบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจในการทำงาน จึงดำเนินงานภายใต้องค์ประกอบ 6 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. เกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน (Work on Your present Job) หมายถึง ลักษณะธรรมชาติของงานในปัจจุบัน กล่าวคือผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดี สบายท้าทาย รู้สึกมีเกียรติ เป็นประโยชน์อยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Present Pay) หมายถึง รายละเอียดที่ของรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าอยู่ในขั้นยุติธรรมเพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายในปัจจุบันเพียงใด

3. เกี่ยวกับโอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Opportunities for Promotion) หมายถึง ความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งปกติ ผู้ที่ทำงานได้รับและมีความรู้สึกว่า ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีช่องทางในการก้าวหน้าสูงขึ้นรวมทั้งการได้รับเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. เกี่ยวกับการนิเทศงานในปัจจุบัน (Supervision) หมายถึง วิธีการปฏิบัติเป็นประจำ สำหรับการแนะนำช่วยเหลือ สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (People on your Present Pay) หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของผู้ทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกันในการทำงานความคุ้นเคยสนิทสนม การเอื้อเฟื้อต่อกันและความสัมพันธ์ในการทำงาน (Smithand Others. 1969 : 12)

6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป (Job in General) หมายถึง เงื่อนไขทางกายภาพ ของงานทั่ว ๆ ไป เช่น แสง เสียง ความร้อน ความสะอาด เนื้อที่ในการทำงาน ขนาดของอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุของงานนั้น

1.8 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงาน หรือในองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลความพึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานบ่อยครั้ง การมาทำงานสาย การลาออกจากงานได้มีผู้ให้ความหมาย คำว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน" ไว้หลายท่านส่วนใหญ่แล้วมีความหมายคล้ายคลึงกัน มงคล ธีรกุล (2541 : 26) กล่าวว่า บุคคลจะยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความยินดีและความพึงพอใจในการทำงาน

หอสมุดสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

ความพึงพอในใจในการทำงานจึงเป็นที่ ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลางานมากขึ้นตั้งใจทำงานที่ปฏิบัติอยู่งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นระดับการปฏิบัติงานลดลงต่ำ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 10) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าตนมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการทำงานในบางพวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ และ สติปัญญาให้เก่งงานถ้าคนเรามีความรู้หรือเจตคติที่มีต่องานทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่ไปวัน ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพราะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอในที่จำให้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของมอร์ส (Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอในในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติให้น้อยลง และความตึงเครียดที่มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สเต้าส์ และเซเลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119-121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของเขาได้ เซคอร์ด และ แบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของคนในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้สำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite. 1955 : 8) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ขององค์การ แมคคอมิค และทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวว่าภาพความพึงพอใจนั้น หมายถึงการที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1.9 องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบนี้จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต้องสู้ดิ้นรนโดยมีความทเยอทยาน มีอารมณ์ ความคิด ความหวัง และความภูมิใจ อีกหนึ่งประการที่ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานมากเพราะการจูงใจในการทำงานนั้นจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพัน อยู่กับงานอยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องานหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะให้พลังงาน ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร. 2537 : 21 ; อ้างอิงมาจาก จารุวรรณ เสวกวรรณ. 2518 : 16) อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. 2537 : 20 ; อ้างอิงมาจาก สเตาส์ และ เซเล่ล์ Stauss and Sayles. 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 298) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจว่ามีลักษณะของนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือ แรงจูงใจดังนั้น จึงกล่าวว่าการจูงใจ หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและจากภายนอกตัวบุคคลนั้นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ เขาเชื่อว่าการทำงานในองค์การนั้นผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Rajabhat Mahasarakham University

9. การยอมรับนับถือ

10. ความพอใจสภาพการทำงาน

แนวคิดของ คูเปอร์ (cooper. 1958 : 31-33) ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 อย่างคือ

1. ทำงานให้เขาสนใจ
2. มีอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป – กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142-149) บาร์นาร์ด ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจไว้ว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ

2. โอกาสของบุคคล ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ เช่น การได้รับอำนาจพิเศษ โอกาสที่จะได้นับตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก วัตถุสิ่งของต่างๆ ที่ทำให้บุคคลอยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน

4. ความดึงดูดใจในสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคคลในหน่วยงาน

5. การปรับสภาพการที่ทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำงานจนเป็นนิสัยและตรงกับเจตคติของบุคลากร

6. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคคลการ ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงานแนวความคิดของซาเลซนิค (Zalesnick and Others. 1958 : 40) ได้จำแนกทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติทำงานออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ลูกจ้าง เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

แนวความคิดของกิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280) กิลเมอร์ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้ทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และการได้รับความเป็นธรรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

3. พอใจในการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4. ค่าจ้าง (Wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลต่อสิ่งตอบแทนนั้น ๆ

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากให้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด

6. การนิเทศ (Supervision) การนิเทศมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) การคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกัน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงานที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกัน

10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ก็มีส่วนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ จาคอปสัน (Jacobson. 1963 : 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูว่ามี ดังนี้

1. เจตติที่มีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูเป็นส่วนตัวกับเพื่อนครูในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงาน
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง
5. เจตคติในการบริหารงานของครูใหญ่

แนวความคิดของกิเซลลิ (Ghiseli. 1956 : 430) กิเซลลิได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพ

2. สถานะภาพทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่างๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมกับสภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับเลื่อนตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

3. อายุ (Age) ตามความคิดของกิเซลลิ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervition) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

แนวความคิดของ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31-38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับ ไมเออร์ เขาได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานเรียกว่า Path Goal Model ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ขาดความสามารถ ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ ถ้าไม่มีตัวถ่วง แต่ไม่มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำเป็นช่วงๆ หรือไม่มีความสม่ำเสมอ

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จก็จะลดน้องลง

แนวความคิดของ ไมเออร์ส สก็อต (Scott , Myers. 1970 : 124) ไมเออร์ส ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นเรื่องการวางการวางเป้าหมายให้ได้ผลคือ

1. งานจะต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงาน จึงจะมีความหมายสำหรับผู้นำ

2. งานนั้นต้องวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานมีลักษณะดังนี้

3.1 ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำงานทราบโดยตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงานในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ซึ่งทั้งหกองค์ประกอบทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Work On Your Present Job)

งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ผู้ทำรู้สึกว่า งานดีท้าทาย รู้สึกมีเกียรติ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพหรือการทำงานนั้นได้มีผู้ศึกษาและรายงานไว้น่าสนใจ ดังนี้

เฮอร์ซเบอร์ก และคนอื่นๆ (Herberg ang Other. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่งให้คนปฏิบัติงานคือ ลักษณะงาน ส่วนกิลเมอร์(Gilmer. 1966 : 113-115) ได้ให้ข้อสรุปในองค์ประกอบนี้ว่า งานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับทิฟฟิน และแมคคอร์มิค (Mccormick and Tiffin. 1974 : 339) กล่าวว่า สภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และกิเซลลิ และบราว (Ghiselli and Brown. 1956 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบาย : ซึ่งเหมาะสม แก่การปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการของไทยได้ให้ทัศนะไว้เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 403-406) ให้ทัศนะความต้องการ

ของคนว่าสภาพการทำงานนั้นจะมีผลต่อความพึงพอใจและดังที่ สมยศ นาวีการ (2522 : 155-156) และพานา กอส (Panagos. 1985 : 3503) ได้สรุปว่า การปฏิบัติงานนั้นต้องมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (Present Pay)

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีความรู้สึกว่าอยู่ในขั้นดี ยุติธรรม เพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายปัจจุบันหรือไม่เพียงใด

2. การบริหารและการจัดการ

ปัจจุบันความรู้เรื่องการบริหารหรือการจัดการเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนรัฐกิจและธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ เพราะองค์การของราชการมีขนาดใหญ่ขึ้น ภารกิจมากขึ้นใช้บุคลากรมากขึ้นสำหรับองค์การธุรกิจเอกชนก็เช่นกัน การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงและกว้างขวาง ขยายขอบเขตไปทั่วโลก หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารหรือการจัดการแล้ว ย่อมประสบความยุ่งยาก ความล้มเหลว และต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด ดังนั้นการบริหารและการจัดการย่อมเป็นขั้นบันไดก้าวแรกในการก้าวไปสู่ผู้บริหาร ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” มีคำภาษาอังกฤษใช้อยู่ 3 คำว่า Executive Admistration และ Management

คำว่า “Executive” หมายถึง ฝ่ายบริหาร นักบริหาร หรือการบริหาร

คำว่า ”Admistration” มักใช้กับการบริหารสาธารณะหรือบริหารราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเรียกว่า ”Admistration”

คำว่า ”Management” นั้น มักใช้ในการบริหารงานของเอกชน หรือการบริหารธุรกิจ เช่น ธนาคาร ห้าง ร้าน บริษัท เป็นต้น ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเรียกว่า “Manager”

คำว่า “การบริหาร” นี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไซม่อน (Herbert A.simod)กล่าวว่า การบริหารหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน (ภิญโญ สาธร 2516 : 6)

ดรัคเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 6)

บาร์นาร์ด (Barnard. 1956 : 6) กล่าวว่า การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ธีระ รุญเจริญ(2522 : 18) กล่าวว่า การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยการเตรียมล่วง หน้าไว้ก่อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนการดำเนินการหรือทรัพยากรสนับสนุน ดังนั้นการบริหารจึงเป็นงานที่เกี่ยวกับคนและงาน โดยมีจุดมุ่งหมายคือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 90) ให้ได้ความหมายของการบริการ ไว้ดังนี้

1. การบริหารเป็นการแบ่งกันทำงาน
2. ประโยชน์ส่วนบุคคลจะต้องเป็นรองประโยชน์ขององค์การ
3. คนทำงานต้องได้รับผลตอบแทน
4. องค์การประกอบด้วยโครงสร้างบุคคล องค์การจึงมีชีวิตจิตใจเช่นเดียวกับมนุษย์
5. ผู้บริหารจะต้องตระหนักเสมอว่า การบริหารองค์การเป็นการบริหารงานควบคู่กันไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 5) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารมีลักษณะสำคัญดังนี้

Rajabhat Mahasarakham University

1. เป็นกระบวนการตัดสินใจ
2. มีจุดมุ่งหมายของการใช้ทรัพยากร
3. มีคณะบุคคลร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
4. เป็นกิจกรรมที่มีการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการติดตามผล
5. มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ
6. ต้องพึ่งพาทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ และเทคนิคการจัดการ

คำนิยามข้างต้น จะสรุปสาระสำคัญของการบริหารได้ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำงาน
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป "การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ" ส่วนความหมายของคำว่า "การบริหารการศึกษา" นั้นก็คือ "การดำเนินการทุกอย่างเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา เพื่อให้ได้ผลผลิตคือผู้เขียน มีคุณภาพสูงสุด"

2.2 ความสำคัญของการบริหาร

ปัญญา ปุยเปีย (2534 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
2. ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่ มีส่วนเป็นเจ้าของ มีความรับผิดชอบ
4. ช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทำให้การปฏิบัติงานเป็นวิทยาศาสตร์ มีระบบ มีขั้นตอน

จะเห็นได้ว่า การบริหารมีความสำคัญในการเพิ่มผลผลิตและเสริมสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงให้แก่สถาบันเป็นอย่างมาก ซึ่งในระยะหลังนี้จะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจหรือองค์การธุรกิจต่างๆ ก็พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้นำองค์การ

กระบวนการบริหาร 7 ประการ ประพันธ์ สุรหาร (2529 : 417)

1. Planning คือการวางแผน หมายถึงการจัดการโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน

2. Organizing คือการจัดการองค์การหรือการจัดหน่วยงาน หมายถึงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. Staffing คือการจัดการด้านบุคคล ได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

4. Directing คือการอำนวยการ หมายถึงการวินิจฉัยส่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5. Coordinating คือการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายของหน่วยงานในอันที่จะทำให้งานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

6. Reporting คือการงบประมาณ ได้แก่การวางหลักการและวิธีการของงบประมาณ และใช้วิธีการงบประมาณเพื่อการควบคุม

3. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

บรรดาทรัพยากรในการบริหารซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น คนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นผู้ดำเนินการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อปัจจัย "คน" มีความสำคัญแก่หน่วยงาน ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจึงต้องเป็นระบบที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ วิจิตร ศรีสอ้าน (2530 : 2)

3.1 หน้าที่การบริหารงานบุคคล (Function of Personnel Managememt)

อาร์ เทอรี่ (อนุวัธน์ แทนศิริ และอมรศักดิ์ จันทร์ทรง. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : 24-28 อ้างอิงมาจาก George R. Terry) ได้จำแนกหน้าที่ให้การบริหารพอสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (Personnel)
2. หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ (Organization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร

การบริหารบุคคลก็คือ การดำเนินการด้วยประการทั้งปวง เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดระเบียบ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เป็นต้น เพื่อที่จะ

1. หาคนดีมีความรู้ความสามารถที่เหมาะกับงานเข้ามาทำงานในองค์การอย่างพอเหมาะและเพียงพอ
2. พัฒนาพนักงานที่ได้มานั้นให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ดีไปให้นานที่สุด
3. หาทางรักษาพนักงานที่ดีและมีความสามารถเหล่านั้นให้ได้อยู่กับองค์การต่อไปให้นานที่สุด
4. ใช้ประโยชน์จากพนักงานที่หามาได้นั้นให้เกิดผลดีที่สุด

หน้าที่พื้นฐานในกระบวนการบริหาร ซึ่งควรประกอบด้วยหน้าที่ในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการหรือการอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งเป็นการจัดแบ่งหน้าที่ที่เหมาะสมที่สุด และนิยมมากที่สุด หน้าที่ดังกล่าวนี้อาจสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. หน้าที่ในการวางแผนเป็นเรื่องของผู้บริหารเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และโครงการที่

กำหนดไว้ การวางแผน หมายถึงการตัดสินใจ เพราะเป็นการเลือกระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทาง หน้าที่ในการวางแผนไม่อาจแบ่งแยกออกจากกิจกรรมของผู้บริหารได้ เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การย่อมต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนทั้งสิ้น

2. หน้าที่ในการจัดองค์การ เป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างบทบาทต่าง ๆ โดยการพิจารณากำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งการจัดรวมกลุ่มกิจกรรมและการจัดให้กลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบพร้อมทั้งมอบอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นจนสำเร็จได้ด้วย นอกจากนี้ ยังมีการจัดเตรียมการประสานความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ทั้งในแนวตั้งและแนวนอนของโครงสร้างขององค์การอีกด้วย

3. หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลและจัดให้บุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้างขององค์การ ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดกำหนดความต้องการเกี่ยวกับกำลังคนที่จะมาทำงามรวมถึงงานทะเบียนบุคคลการประเมินบุคคล และเลือกสรรผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ การจ่ายค่าตอบแทนตลอดจนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งที่เป็นคนเดิมและคนที่จะเข้ามาใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4. หน้าที่ในการสั่งการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้แนวทาง (guideline) และบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา (hierarchy) วิธีการในการสั่งการเป็นเรื่องที่ยุ่งยากสับสนเป็นพิเศษเพราะผู้บังคับบัญชาต้องคอยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับประเพณีความเป็นมาวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การและความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม ตัวบุคคล ตลอดจนหน้าที่และอำนาจหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ยังต้องคอยให้คำชี้แจงเกี่ยวกับงานที่มอบหมาย (seleg0ation) คอยแนะนำแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน และคอยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่นอยู่เสมอ

5. หน้าที่ในการควบคุม เป็นเรื่องของการให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งเป็นการวัดความก้าวหน้าในการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และเป็นการยืนยันความสำเร็จของแผน ทั้งนี้เพราะแม้ว่าการวางแผนจะเป็นเรื่องที่มาก่อนการควบคุมแต่การวางแผนก็ไม่วางแผนก็ไม่อาจจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด และมีการควบคุมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงพอสรุปหน้าที่ในการบริหารที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. หน้าที่พื้นฐานของแต่ละด้านนั้น ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
2. หน้าที่แต่ละด้านต้องสอดส่องคล้องต่อเนื่องกัน

3. หน้าที่เหล่านี้ย่อยมีความผูกพันซึ่งกันและกันตามความต้องการขององค์การ

2. หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ

ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญบริหารงานให้เป็นผลดีต่อองค์การดังต่อไปนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารต้องมีจุดมุ่งหมาย หมายความว่า ก่อนที่จะบริหารงานใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน

3. การบริหารสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการร่วมมือร่วมในกันระหว่างบุคคลภายในองค์การและภายนอกองค์การ

4. การบริหารต้องใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังสมอง เวลา และเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มคนที่จะนำเอาความรู้มาใช้ในการบริหารโดยประยุกต์ปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม (environment) ตามสภาพที่เป็นจริง

5. การบริหารเป็นการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลของการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

6. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่ดีหรือเลวอย่างไรออกมาในรูปของผลงานหลังจากที่ได้บริหารแล้ว

7. การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักใช้บุคคลที่มีความชำนาญรวมทั้งบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมวิชาชีพนั้น ๆ หรือกิจกรรมนั้นๆ

8. ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องบริหารกิจการเอง เพียงแต่คอยวางแผน จัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม

3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

ตามหลักของการจัดคนเข้าทำงาน (Staffng) หน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารก็คือจัดหาบุคคลที่เหมาะสมและตามจำนวนที่จำเป็นเพื่อบรรจุเข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งพิจารณากำหนดอัตรากำลังคนที่จำเป็นทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดอัตรากำลังคนที่จำเป็นต่องานที่ทำรวมทั้งการจัดระบบกำลังคน การประเมิลผล การคัดเลือกคนงาน การให้ผลตอบแทนนอกจากนี้ ยังมีงานที่หน่วยงานต้องทำ ได้แก่การพัฒนาตัวบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคคลนี้หมายความรวมถึงการฝึกอบรมให้บุคคลมีความสามารถความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น การขัดเกลาท่าทีของคนงานก็เป็นงานอย่างหนึ่งของ

ผู้บริหาร เพื่อหาทางส่งเสริมให้กำลังใจและให้คนงานหรือพนักงานรักงานที่ตนทำอยู่ มีความจงรักภักดีและตั้งใจและที่จะทำงาน รวมทั้งการมีมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในระหว่างหมู่คณะและเพื่อร่วมงานในองค์การขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสมควรจัดให้มีขึ้นได้แก่งานทนุบำรุงรักษาคนงาน ซึ่งเป็นทีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่าง ให้คนงานหรือพนักงาน การให้ความปลอดภัย การให้ความสนุกสนานรื่นเริงแก่คนงานหรือนักงาน ซึ่งอาจจออกมาในรูปแบบของการดูแลบำรุงรักษาสุขภาพอนามัย จัดให้คนงานหรือพนักงานได้มีการพักผ่อนหย่อนใจด้วย

3.3 ขอบเขตของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ระบุขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ พอสรุปได้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่นๆ (2523 : 46-47) ระบุขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนไว้ว่า จะต้องมีการจัดการบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน แนวคิดนี้คล้ายคลึงกันแนวคิดเห็นของ ภิญโญ สาธร (2523 : 9) ได้ชี้ให้เห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา สรุปได้ว่า การได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากรพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน เช่นเดียวกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 82) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารคือกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ อันได้มาซึ่งการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคคล ตลอดจนการให้โทษต่อบุคคล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

จากทัศนะดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนอัตรากำลังงานกระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการบำรุงรักษา และการพิจารณาให้คุณให้โทษ ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในเชิงธุรกิจศึกษา โรงเรียนไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังคนได้อย่างมีแบบแผน เช่น โรงเรียนรัฐบาล เพราะโรงเรียนจะบรรจุครูเข้าทำงานมากเกินกว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ไม่ได้ และนอกจากนี้จำนวนครูจะต้องสัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ด้วยในการสรรหาและการคัดเลือกก็เช่นกัน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างทางราชการ เนื่องจากการรับสมัครนักเรียนได้ช้ากว่าสถาบันของรัฐ จึง

กำหนดการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานไม่ได้ชัดเจนแน่นอน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน และเข้ามาอยู่ในองค์การไม่ได้นานตามที่โรเรียนต้องการ แม้ว่าบางครั้งจะได้ครูดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน แต่ก็ต้องลาออกไปเพราะต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน ดังจะเห็นได้จากอัตราการเข้าออกของครูโรงเรียนเอกชนสูง จิรพจน์ สุรนาถวนิชย์กุล (2533 : 20) กล่าวว่า ประกอบกับฐานะทางการเงินของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มักจะไม่มั่นคง เพราะโรงเรียนประเภทนี้ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากทางภาครัฐบาล ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ จึงลาออกจากองค์การไปในที่สุด ทำให้โรงเรียนต้องรับครูใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนแทบทุกปี ซึ่งเป็นผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัญหาต่อการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอย่างยิ่ง

ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า เป็นการบริหารงานอย่างมีระบบตามลักษณะการบริหารงานบุคลากรโดยทั่วไป แต่ยังไม่สามารถที่จะทำได้ในทุกด้าน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสถานภาพของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ดังนั้นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมาก มีฐานะทางการเงินมั่นคง สามารถจัดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ พ.ศ. 2441 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้พัฒนาเรื่อยมา โดยการศึกษาเอชนเป็นการศึกษาวิชาชีพ ที่มุ่งมั่นผลิตกำลังตนในระดับต่างๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพย่อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ (จรูญ ชูลาภ. 2524 : 229-330) ในการสอนวิชาชีพความมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระ เนื้อหาสาระของวิชาชีพแต่ละระดับต้องมีลักษณะ ที่มีประโยชน์เบ็ดเสร็จในตัวเอง และจัดลำดับประสบการณ์การฝึกอาชีพให้เหมาสมกับวัยและระดับของผู้เรียน และให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น สามารถซ่อมแซมของใช้ในบ้านเป็น นอกจากนี้จะต้องให้ทักษะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้วย เช่น ความรู้ด้านการค้า มนุษย์สัมพันธ์ มารยาทในการปฏิบัติงานแต่ละอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาความคิดอ่านเพื่อให้ผู้เรียนประสบสำเร็จอย่างแท้จริงในงานอาชีพที่จะทำต่อไป

4.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยเป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา

ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และ การพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา กำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒธรรม เขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมการศึกษาเอกชน

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการงดเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษา แก่สถานศึกษาเอกชน

ตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามรถพึ่งตนเองได้

4.2. นโยบายและมาตรการในการพัฒนาการศึกษาเอกชน

นโยบายด้านครูและผู้บริหาร เร่งพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีคุณภาพและคุณธรรมตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ

มาตรการ

1. ฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความรู้ด้านวิชาการต่างๆ มากขึ้น

2. การส่งเสริมระบบการนิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู

3. ส่งเสริมให้สมาคม / กลุ่มนักเรียน / องค์กรการศึกษาเอกชน และโรงเรียนร่วมมือกันเสริมสร้างคุณธรรมและความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และรัฐจะให้การอุดหนุนตามความเหมาะสมเพิ่มพูนประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่โรงเรียนได้

4. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูโรงเรียนเอกชนเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี สามารถทำการสอนได้อย่างมีคุณภาพโดยให้มีการจัดสวัสดิการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น มีการคุ้มครองการทำงานให้ครูได้รับความเป็นธรรม เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพในโรงเรียนเอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาชั้นต่างๆ นับตั้งแต่ก่อนการประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอดุมศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีรวมทั้งการศึกษานอกระบบ ได้รับการคาดหมายให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพดีมาโดยตลอดแต่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพการต่างๆ ของสังคมไทย และสังคมโลกอย่างรวดเร็วการศึกษาเอกชนก็จำเป็นจะต้องรับบริการศึกษา (ชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด. 2541 : 1) การศึกษาเอกชนยุคใหม่เป็นยุคของการแข่งขันทั้งเชิงปริมาณคุณภาพทั้งระหว่างโรงเรียนของรัฐและเอกชน ทั้งระหว่างความเป็นสากลกับการต่อสู้ในประเทศดังนั้นการศึกษาเอกชนจะอยู่มั่นคงและต่อเนื่องจะต้องมีการปรับเปลี่ยน และปรับตัวในเรื่องของวิสัยทัศน์ กลยุทธ และความร่วมมือขององค์กรวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในสภาพความเป็นจริงแล้วโรงเรียนเอกชนยังมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาปัจจุบัน เพราะรัฐไม่สามารถจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทได้เองทั้งหมด อีกทั้งโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ก็สามารถจัดการศึกษาให้ทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ ดังนั้น สำนักงานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

เอกชน จึงได้ร่วมมือกับโรงเรียนเอกชนในการกำหนดแนวทางพัฒนาการศึกษาเอกชนให้เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (ชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด. 2542 : 11) การศึกษาทุกวันนี้ คือการลงทุนหรือเป็นอุตสาหกรรมอย่างหนึ่งที่ต้องจัดคุณภาพให้ดีกว่าหรือทัดเทียมของรัฐเพราะการศึกษาเอกชน คือ ทางเลือกหนึ่งของการศึกษาของทุกคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่โรงเรียนเอกชนที่จะจัดให้มีคุณภาพดีต้องลงทุนสร้างอาคารหาอุปกรณ์และจ้างครูดี ๆ มาสอนเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา "คน" และ "คุณภาพ" ของคนโดยเห็นว่าเคยเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (ชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด. 2542 : 7)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของของบุคลากรที่อยู่ในวงการศึกษาเป็นหลักสำคัญ ดังจะเสนอไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ใน 12 ด้านคือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครอง บังคับบัญชาการ ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน สถานะของอาชีพ เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 10 จำนวน 95 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 69 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ผลวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้าน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1.1 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.2 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีวุฒิการปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1.3 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ในหลายด้านยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มี ความพึงพอใจสูงยิ่งขึ้นต่อไป บัญญัติ ตลับทอง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่มีสถานภาพระดับชั้นที่สอน และช่วงปีการศึกษาที่เปิดสอนต่างกัน โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานภาพงานที่ทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 257 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจมากอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ระดับชั้นที่สอนแต่ละช่วงปีที่ขยายโอกาส พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

ปานกลาง สำหรับครูผู้สอนมีความพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.2 กลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

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

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 กลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มครูผู้สอนทั้งสองระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาสถิติเช่นเดียวกัน

2.3 กลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดขยายโอกาสในช่วงปีการศึกษา 2533-2535 และช่วงปีการศึกษา 2536-2537 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรหาแนวทางสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพขึ้น

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตัวเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 421 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตำแหน่งร้อยละ 80 ได้ผู้บริหารโรงเรียน 55 คน ครูปฏิบัติการสอน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการและชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตัวเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2. ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคือ การวินิจฉัยสั่งการ มีความรอบคอบและยุติธรรม งานที่มอบหมายต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับยกย่องนับถือ จากประชาชนงานที่มอบหมายมีปริมาณสูง การได้รับการยอบรับนับถือในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้านและทุกข้อ

3. ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคล้ายกับครูที่เพศต่างกันทุกข้อ และรวมทั้งการให้ครูมีส่วนรวมการกำหนดนโยบายสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่มอบหมายสอดคล้องกับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติโดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่า ครูปฏิบัติการสอนทุกด้านและทุกข้อ

มงคล ธีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90 จากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานใช้ t-test แบบ Independent Sample ใช้ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยกระตุ้นคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุนคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2. ครูชายและครูหญิงที่ทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูและครูที่ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูและครูที่ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่มีประสบการในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกันพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศ ผลการวิจัยของแต่ละประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้บริหาร มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

เฮอร์ซเบอร์ก และคนอื่นๆ (Herzberl and others. 1959 : 60-63) วิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากนักบัญชี

และวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการทำงาน และอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเมื่อวิเคราะห์จากคำตอบแล้วพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 1 ประการ ได้แก่ เงินเดือน โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย

ฮันทิสัน (Hutchison. 1972 : 4289-A)ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่มีเจตคติที่ดีในการทำงานในโรงเรียน

1. ผู้ตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา

2. บุคคลในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลในกลุ่มอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

3. ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การ คนงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนอื่นที่ได้รับเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ลักษณะของคนงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในทาง ตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาและการบริกาเป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอในการทำงานมากที่สุด

5. การให้ช่วยเหลือในการแนะนำมีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

6. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกับของคนงานในอุตสาหกรรมเอกชน

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7550-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธอิลลินอยส์ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น-ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และ ของประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายการวิจัยเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารกับปัจจัยกระตุ้น-ค้ำจุน กับแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น-ค้ำจุน ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้น

มากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นความยืนยันได้ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้น มากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ชมิดท์ (schmidt. 1969 : 8583-A)ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์กทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยในระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินนอยส์ จากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน 75 คนครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

เซอร์จิโอแวนนี่ (Sergiovanni. 1980 : 1235-A) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชนในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ที รัฐนิวยอร์ค จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความอิสระไม่ขึ้นแก่กันและพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบในการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503-A) ได้วิจัยความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่หน้าสนใจที่สำคัญในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐ ฯ ศึกษาเป็นกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่งานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำการนิเทศ เพื่อร่วมงานเงินเดือน และโอกาสที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง ใช้แบบสอบถาม JDI ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาในองค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในวงการศึกษาทุกระดับส่วนมากมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University