

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

- 1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2 ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.3 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
- 1.4 การจูงใจในการทำงาน
- 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์
 - 1.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูง ของเฮอริชเบอร์ก
 - 1.5.3 ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของคิกลาส แมคเกรเกอร์
- 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.7 มาตรการในการวัดความพึงพอใจ
- 1.8 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.9 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2540

- 2.1 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.2 วาระของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.3 การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.4 การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. การบริหารและการจัดการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสามารถเรียงเรียงได้ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศที่ทำให้การทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในการทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

มงคล ชีรกุล. (2541 : 11) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

มณี โพธิเสน (2543 : 43) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543 : 14) สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ดีหรือความประทับใจที่มีต่อการกระทำของบุคคล หรือการทำงานนั้น ๆ

อเนก กลยณี (2542:29) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการทำงานนั้น ๆ

Hoppock (อ้างถึงใน อำนวย เตชะสุข.2533) ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกาย และสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา

ดัวเวอร์ (Drever.1972:256) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

โวลแมน (Wolman.1973:384) กล่าวว่าความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการ หรือแรงจูงใจ

จากนิยาม ข้างต้นนี้ พอสรุปได้ความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้ว กระตุ้นหรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

1.2 ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ก็จะ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทางตรงข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงาน หรือในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลความพึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานบ่อยครั้ง การมาทำงานสาย การลาออกจากงาน ได้มีผู้ให้ความหมาย คำว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” ไว้หลายท่านส่วนใหญ่แล้วมีความหมายคล้ายคลึงกัน

สมยศ นาวีการ (2522 : 391) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรุนแรง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

มอร์ส (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Morse. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากเกิดความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ถ้าได้รับการตอบสนองความเครียดจะน้อยลง อันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

วุฒิชัย จ่านง (2525 : 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจ และพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 321 - 322) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์กรประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ

แอปเปิ้ลไวท์ (โชคดี รักทอง. 2531 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความสุขสบายที่ได้จากที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

โยเดอร์และคนอื่น ๆ (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น

ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

สตาส์ และเซเลส (อูเรนทร์ สุขนวล. 2531 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนในด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

กูด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก

พิน คงพล (2529 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ธงชัย ลันติวงษ์ (2535 : 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้สึกที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างดี หรือสมบูรณ์ที่สุด

แมคคอมมิก และทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการทำงาน หมายถึง การมีความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

นิวคัมเมอร์ (โชคดี รักทอง. 2531 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Newcome. 1955 : 12) ให้ความหมายว่า เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในการทำงานในตำแหน่งที่ ทำหยาข้อสติปัญญา ความสามารถ และมีความพึงพอใจในรายได้ที่เพียงพอ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 29) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความต้องการพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

พิชญากรณ์ อิงคามระชร (2532 : 26) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติต่องานที่ทำ โดยมีความสนใจ ชอบ รัก มีความสุขกับงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

ฟลิปโป (บัญชา อึ้งสกุล. 2537 : 33 - 34 ; อ้างอิงมาจาก Flippo. 1971 : 556) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะคู่ได้จาก เงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

มัจฉริ โอสถานนท์ (2539 : 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้งาน และไม่อยากลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น

ฮอลเลย์ และ เจนนิงค์ (มัจฉริ โอสถานนท์. 2539 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Holley and Jenninge. 1983 : 74) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลและผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ

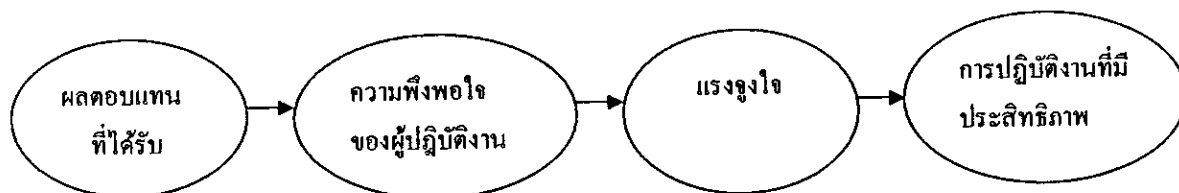
จากความหมายที่หลายท่านได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียดสี อุตุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

1.3 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจขององค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานดัง ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1.3.1 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

การตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงด้วยภาพประกอบ 1 (สมยศ นาวิกการ. 2522 : 155) ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสามารถสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คืบหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือ ผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทน ภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ คือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว ความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2522 : 119)

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น หรือให้รางวัล โบนัสพิเศษ

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด นั่นคือ สิ่งที่ผู้บริหาร

จะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน หากมีความพึงพอใจมากก็จะเสียสละและอุทิศร่างกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง คอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคลากรที่จะทำงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำ งานนั้นก็จะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นจะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

1.4 การจูงใจในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลโดยใช้แรงจูงใจเป็นหลักนั้นเป็นความยากลำบากที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และความเห็นต่างกันในมารวมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ผล แต่ก็มีนักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งร่างกายและเอาใจใส่ให้แก่งาน และหน่วยงานของเขาอันเป็นผลทำให้หน่วยงาน และองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมาย และก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งจากการศึกษาถึงความสำเร็จของนักบริหารเหล่านั้น ประกอบกับการค้นคว้าของนักวิชาการ (Frederic Herzberg 1959 : 60) พบว่าสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการที่นักบริหารจะประสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ นั้น มีมากมายหลายวิธีแต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือการจูงใจ นอกจากความคิดเห็นที่ว่า การบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน โดยใช้แรงจูงใจเป็นหลักแล้วนั้น การจูงใจนี้ถือว่ามีลักษณะเป็นนามธรรม คือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2519 : 298)

วิธีการจูงใจบุคคลอาจกระทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1. การจูงใจในเชิงบวก (Positive Motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นที่ปรารถนาของมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมในทางที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานสิ่งล่อใจนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ได้ เช่น เพิ่มเงินเดือน ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

2. การจูงใจในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นการล่อใจไม่ให้นักลกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงาน เช่น การลงโทษ ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ คัดเงินเดือน ตั้งพักงาน ไล่ออก การจูงใจโดยวิธีนี้หากกระทำบ่อย ๆ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระยะแรก ๆ อาจทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพราะกลัวจะถูกลงโทษ แต่เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจเสียแล้ว คนเราก็ไม่สามารถจะรักษาคุณภาพอย่างเคร่งครัดตลอดไปได้ จึงมักจะหาทางคลี่คลายความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่าง ๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก เป็นต้น (เน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519 : 252)

บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้องค์กรได้นานหรือไม่ นั้นต้องอาศัยสิ่งล่อใจหลายประการด้วยกัน ดังที่ ญญโฏ สาทร (2535 : 360-361) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสมีชื่อเสียง เกียรติยศ และอำนาจสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีที่นั่งทำงานดี มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น มีความเท่าเทียมกันทุกด้าน
5. สร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้องค์กร เมื่อเปรียบเทียบความพอใจดังกล่าว กับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวไว้ จะเห็นได้ว่า ความพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีส่วนสนองความต้องการในด้าน โอกาสก้าวหน้าในการงาน การยอมรับนับถือ และความรักจากผู้อื่น ส่วนความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยให้แก่มนุษย์

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับลักษณะและความต้องการของบุคคล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ 3 ทฤษฎี

1.5.1 มาสโลว์ (สมจินตนา กุระหงษ์.2539 : 21 – 22 ; อ้างอิงมาจาก Maslow.1970 : 80 - 91) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็น

ถึงจุดใจแทน และมาสโลว์ แบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม การรักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการ ในระดับสูงขึ้น ไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2.) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวด และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกาย และจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางาน โดยง่ายเมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จ บำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

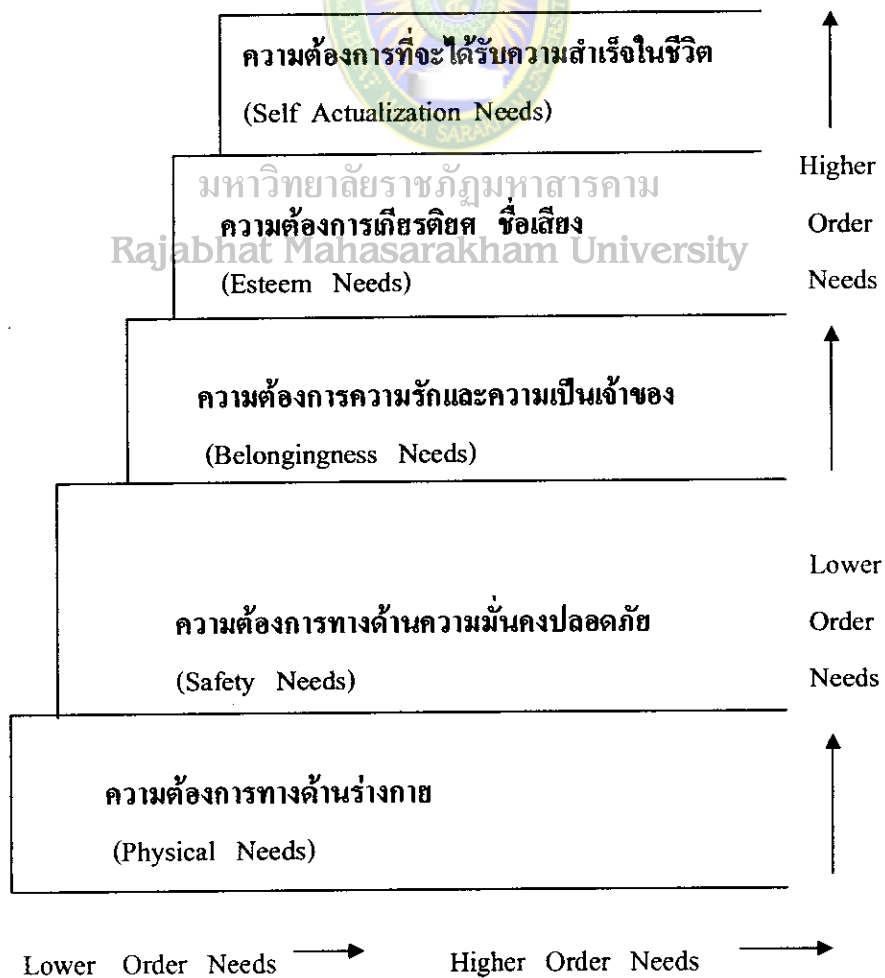
ดังนั้น ความมั่นคงปลอดภัยจึงมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไป หรือลาออกจากงาน หรือพิจารณาเลือกงานใหม่

3.) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

4.) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการในระดับชาติ และบางคนต้องการในระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดให้มี

โอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อบริษัทความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานถึงหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ และความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม

5.) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าจะเป็นอย่างไ บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ (แผนภูมิที่ 2)



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

แหล่งที่มา : นุชนาถ บุญแลเป (2535 : 11) ปรับปรุงมาจาก มาสโลว์ (Maslow.1954 : 164)

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมาย เพราะมนุษย์ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการในปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมากในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

1.5.2. ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงของเฮร์ซเบอร์ก (The Motivation Hy – giene Theory)

เฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg and others. 1959 : 71 - 79) ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “ การจูงใจในการทำงาน ” (The Motivation to Work) ออกมาเผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ - คำจูง (The Motivation Hy - giene Theory) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factors Theory) โดยเฮร์ซเบอร์กและคณะ ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่จัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของคืนฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร้งของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือคำจูงไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานในทางบวก เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร้งของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยสำคัญ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยให้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน ด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
6. สถานภาพทางสังคม
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. นโยบายและการบริหารงาน
9. สภาพการทำงาน
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ความมั่นคงในการทำงาน

สรุป ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับสูงมีผลต่อการทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น จักว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยสำคัญเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน หรือระดับต่ำ ไม่มีผลต่อการจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ใ้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานในองค์การเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสมยศ นาวิการ (2521 : 100) ที่ว่าปัจจัยสำคัญจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจจะทำให้มีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฮอริชเบอร์ก (ผ่องศรี แด้มทอง . 2538 : 32 – 34 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงาน ได้ผลดี มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของ

งานสูงขึ้น ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหา ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการให้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดคน โยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงานอันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกลครอบครัวลำบาก

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป ผลการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน เฮอร์ชเบอร์ก พบว่า เมื่อคนงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน รักงานแล้วสามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูง ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนงานเกิดความกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือไม่พอใจนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานอาจทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จได้ องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกัน มิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ผู้บริหารผู้เดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน คือ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ทำงานโดยตรง ถ้าข้าราชการทำงานด้วยความสบายใจและพอใจที่ทำงาน ก็จะปฏิบัติงานด้วยความ

ขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้กับทางราชการมากขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.5.3. ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวายของดักลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor.1966 : 33 – 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งเป็น ทฤษฎีเอ็กซ์ ทฤษฎีวาย ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า บุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุมสั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังกายและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวะที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

จะเห็นว่า ทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางสมัยเดิมที่ แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมติฐานว่า

คน โดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกี่ยวข้องกับและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์ นำมาเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 19)

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการ โดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัยปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกต้อง มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบ และพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สมยศ นาวิการ.2521 : 107)

สรุป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แสดงทัศนะของผู้บริหารที่จะพยายามจัดสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยสมมติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ เช่น ผลตอบแทนในการทำงาน ความปลอดภัย ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในผลงาน เป็นต้น

1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ มีข้อสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพึงพอใจในการ

ทำงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินว่าส่วนประกอบของงานน่าพอใจหรือไม่น่าพอใจเท่านั้น ส่วนปัจจัย สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้น และสิ่งแวดล้อมในระดับจุลภาค หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ คืองานกับสภาพแวดล้อมและ องค์การสภาพแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของ คนทำงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ได้รับการศึกษามากที่สุด มงคล ธีรกุล (2541 : 19 : อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2527 : 537 - 538) ซึ่งเฮอร์ซเบิร์กได้แบ่งประเภทของความ พึงพอใจออกตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ 2 ประการคือ

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพอใจที่เกิดจากการมีความสำนึกใน งาน ผลสัมฤทธิ์ ความเจริญเติบโตของงาน ความก้าวหน้า รายได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เทคนิคการนิเทศงาน ความ รับผิดชอบในงานนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน สภาพะของงาน ด้วงงานที่ทำ สภาพและ ปัจจัยส่วนตัวของผู้ทำงาน ตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจเบื้องต้นนี้สามารถสังเกต ได้จากผลงานที่ทำ อนึ่ง ปัจจัยที่แตกต่างกันทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของแต่ละบุคคล ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น แต่ไม่จำเป็นต้องส่งผลต่อสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ด้วยดัง จะเห็นได้จากนักวิชาการมีทัศนะต่อปัจจัยที่ใช้ศึกษา ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไปไม่มีกฎเกณฑ์ ที่แน่นอน อย่างไรก็ตามพอสรุปความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสำเร็จ ในงาน และได้รับการยอมรับนับถือ ดังรายละเอียด สุนทร ศรีมาเสริม และสมชัย ไตรัจจะ (2517 : 18 : อ้างอิงมาจาก Myers. 1970 : 233) ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Type of work) ฮารี เพชรสุค (2529 : 97) พบว่า งานที่เปิดโอกาสให้คน ได้ใช้ความสามารถ และความสามารถซ่อมสร้างความพอใจ ซึ่งให้เห็นว่างานมีความหมายต่อตนเองมาก ที่สุด ปกติต้องเป็นงานสูงกว่าทั้งในแง่ปริมาณ และจิตใจที่คนอยากทำงานมากกว่างานที่ไม่ค่อยมีอะไร ทำมากนัก งานที่เต็มไปด้วยความท้าทาย และมีโอกาสแสดงความสามารถจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และเกิดความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ดังนั้นงานที่ทำให้เกิดความรู้สึก สนุกสนาน และรู้สึกว่า มี ประโยชน์แก่ตนเองจึงจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นอย่างดี

2. ความก้าวหน้า (Promotion) ในเรื่องความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ก่อให้เกิดความท้าทายที่จะทำงานในฐานะหน้าที่ใหม่ ยังเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ด้วย ในการที่จะ ได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก และได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจ 3 ประการ ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่ามีอำนาจและมีกิจกรรมที่รับผิดชอบมากขึ้นและเจริญก้าวหน้าขึ้น

2.2 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ทำให้รู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีและอำนาจมากขึ้น รู้สึกว่าคุณมีความสามารถและเกิดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ทำหน้าที่วินิจัยตั้งการมากขึ้น

2.3 ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติภูมิสูงขึ้น และต้องรับผิดชอบมากขึ้น จัดเป็นสถานภาพอย่างหนึ่งทางสังคม (Social status) การเลื่อนตำแหน่งมักมีการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วย จึงเห็นว่าเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านการเงินที่จะสนองความต้องการทางกาย และสนองความต้องการทางด้านจิตใจควบคู่กันไป การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งจึงมีผลทำให้จิตใจรู้สึกเชื่อมั่นต่อสิ่งต่างๆ สูงขึ้นและยังสูงไปเสียกว่าการเลื่อนเงินเดือนอย่างเดียว (สุนทร ศรีมาเสริม และสมชัย โสรังจะ. 2517 : 89-90)

3. เพื่อนร่วมงาน (Co Worker) มาตรฐานของแต่ละคนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานการทำงานและความพอใจของบุคคล คือ

3.1 ถ้าหากบุคคลที่ทำงานมีความเชื่อมั่นในกลุ่มที่ทำงานก็จะทำให้ผลผลิตดีขึ้น ร่วมมือและให้ประโยชน์แก่กลุ่มสูงสุด

3.2 สัมพันธภาพภายในกลุ่มมีความกลมเกลียวอย่างใกล้ชิด จะมีส่วนทำให้ทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าหากกลุ่มมีความกลมเกลียวรักใคร่กันดี และมีจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์ที่จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันแม้กลุ่มจะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่มีจุดมุ่งหมายที่ไม่ได้มีประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ผลผลิตขององค์กรย่อมจะมีความตกต่ำ

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นผลตอบแทนซึ่งได้จากการทำงานซึ่งกล่าวเฉพาะผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Rewards) และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินและสวัสดิการ (Fringe Benefits) เรื่องค่าตอบแทนนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร องค์กรที่ต้องการคนดีไว้ทำงานจะต้องมีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม เพราะจะดึงดูดคนดี ๆ เอาไว้ นอกจากนี้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยทั่วไปยอมรับกันว่าประการแรกเงินทำหน้าที่เป็นสิ่งบังคับ เพราะมันมีลักษณะที่ควบคู่กันกับการบังคับต่อความต้องการในสิ่งที่จำเป็นอันเป็นความต้องการขั้นปฐมของมนุษย์ ประการที่สองถือว่าค่าตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

5. สภาพการทำงาน การจัดสภาพของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเน้นทางด้านวัตถุประสงค์ที่ทำงาน อันประกอบไปด้วย อาคารสำนักงานหนึ่งชั้น อาคารสำนักงานสองชั้น ว่ามีความสะอาดสะอ้านสบาย และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

6. การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นการได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย ในผลงานที่ปฏิบัติขอมนำไปสู่ความพึงพอใจ และภูมิใจตนเอง

7. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์จะพัฒนางานนั้นเพราะอยากทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

1.7 มาตรการในการวัดความพึงพอใจ

การกระตุ้นชักจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นับเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะเกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ที่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยหนึ่งอาจมีความสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้การหามาตรการมาวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งยาก ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร (2537 : 39 ; อ้างอิงมาจาก สุภรณ์ ศรีพหล. 2516 : 1) โยธิน สันสนยยุทธ (2525 : 56-57) ได้เสนอแนะว่าในการพิจารณาความพึงพอใจในด้านงาน ควรจะพิจารณาความพึงพอใจในชีวิตควบคู่ไปด้วยเพื่อจะได้เปรียบเทียบทั้งสองภาพอย่างใดก็ได้ ความพึงพอใจในชีวิตมักจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด จึงควรพิจารณาความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลผลิต เท่าที่เคยเชื่อกันคิดว่าความพอใจในงานทำให้เกิดผลผลิตสูงหรือปานกลางหรือต่ำก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจ ในงานกับผลผลิตจึงเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีตัวแปรระหว่างกลางมากมาย เช่นรางวัลที่ได้รับ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ นอกจากความพึงพอใจในงานกับผลผลิตแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ ด้วยดังนี้

2.1 การเปลี่ยนงานและการขาดงาน ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานสูง กล่าวคือ คนที่มีความพอใจในงานต่ำมักทิ้งงานเดิมไปหางานใหม่ การขาดงานก็เช่นเดียวกัน ถ้ามีความพอใจในงานต่ำก็มีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อยขึ้น

2.2 อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของอาชีพและความพอใจในงาน พบว่า งานอาชีพระดับสูงให้ความพอใจในงานสูงกว่างานอาชีพระดับต่ำ จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นการวัดความพึงพอใจในงานได้ในระดับหนึ่ง

1.8 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรสุด (2530 : 56) ได้สรุปวัตถุประสงค์การวัดความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงาน

ที่ออกมา

3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน

4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 104-144) อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มต่าง ๆ คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สภาพของหน่วยงาน เทคโนโลยี สภาพของงานที่ทำ องค์ประกอบส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น ด้านประชากร ความสามารถ บุคลิกภาพ ผลสืบเนื่องที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปฏิภินิยาโต้ตอบของบุคคล

อารี เพชรสุด (5230 : 56-57) อธิบายว่า สามารถจัดได้จากสิ่งต่อไปนี้คืองานที่ทำ (Work) ค่าจ้าง (Pay) ความก้าวหน้า (Promotion) การยอมรับ (Recognition) ผลประโยชน์ (Benefit) สภาพการทำงาน (Working Condition) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) องค์การ และการจัดการ (Organization and Management)

สมิท และคนอื่น ๆ (Smit and Others.1969 : 30) ได้วิเคราะห์ขอบเขตของความพึงพอใจในการทำงานและสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ภายใต้องค์ประกอบ ห้าประการคือ งาน (Work) ค่าจ้าง (Pay) ความก้าวหน้า (Promotion) การนิเทศงาน (supervision) และเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers)

เดสเลอร์ (Dessler. 1982 : 11-34) ได้แนะนำการวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม JDI (Job, Descriptive Index) ของ สมิท , คินดัลและชูลิน แบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจในการทำงาน จึงดำเนินการภายใต้องค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. เกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึงลักษณะธรรมชาติของงานในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดี สบาย ทำท่าย รู้สึกมีเกียรติ เป็นประโยชน์อยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน หมายถึง รายละเอียดของรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าจะอยู่ในขั้นยุติธรรมเพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายในปัจจุบันเพียงใด
3. เกี่ยวกับโอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งปกติที่ผู้ทำงานได้รับและมีความรู้สึกว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีช่องทางในการก้าวหน้าสูงขึ้นรวมทั้งการ ได้รับเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
4. เกี่ยวกับการนิเทศงานในปัจจุบัน หมายถึง วิธีการปฏิบัติเป็นประจำ สำหรับการแนะนำช่วยเหลือ สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของผู้ทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกันในการทำงานความคุ้นเคยสนิทสนม การเอื้อเฟื้อต่อกันและความสัมพันธ์ในการทำงาน (Smith and Others. 1969 : 12)
6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป หมายถึง เงื่อนไขทางกายภาพ ของงานทั่ว ๆ ไป เช่น แสง เสียง ความร้อน ความสะอาด เนื้อที่ในการทำงาน ขนาดของอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุของงานนั้น

1.9 องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้พบองค์ประกอบที่ส่งผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ ได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ดังนั้น ในการบริหารงานการทำความเข้าใจในเรื่องความ

พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนว่ามีหรือไม่มีบนพื้นฐานของการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น ดังนั้น ในการบริหารงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกขององค์กรจึงจะมีความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะเป็นการยากที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้ถึงสิ่งที่ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นได้ ผู้บริหารที่ฉลาดจึงต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ งานที่ทำในหน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน มาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจเกิดขึ้นภายในองค์กร (อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. 2527 : 32) ผู้วิจัยจึงได้ขยายกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน (Work on Your Present Job) งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมมีความรู้สึกรัก ชอบ ยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในโรงเรียน ตลอดจนมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถความสนใจของคน เช่น ได้สอนในวิชาที่ถนัดการที่ได้ทำงานที่ตรงกับความตั้งใจ การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับที่ได้เรียนมา การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ปริมาณงานไม่มากหรือน้อยเกินไป ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

กิเซลลี และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gillmer. 1966 : 279-293) ได้แสดงความเห็นว่าถ้างานที่ทำตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่เขาสนใจมีอุปสรรคในการทำงานที่ตีมีมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานดีและเหมาะสม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและ
เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมพงษ์ เถษมสิน (2526 : 403-406) และเสนะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ (2529 : 251-252) ได้
กล่าวในลักษณะเดียวกันว่า สภาพการปฏิบัติงานและลักษณะงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน

เซอร์ชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ได้กล่าวสรุปว่าลักษณะของงานที่ทำจะเป็น
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำให้บุคคลเกิดความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักและเต็มใจในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ปริมาณงานที่ทำเหมาะสม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ทางราชการจ่ายให้ต่อเดือน
ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่า เหมาะสม ยุติธรรม เพียงพอแก่การใช้จ่าย จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คูปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและ
สวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทรูเดน และเชอร์แมน (Thruden and Sherman) สรุปว่าสิ่งจูงใจทางบวก (Positive
Incentives) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เงิน ความปลอดภัย การมีส่วนร่วมการ
ชมเชย และการยอมรับนับถือ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 142)

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-149) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จะเห็นได้ว่าผลตอบแทนในตัวเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนต่างๆที่บุคคล
ได้รับอยู่ในปัจจุบันนั้นควรมีลักษณะเพียงพอ เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจจึงจะก่อให้เกิดความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ทางราชการ
มอบให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่าเพียงพอเหมาะสมและยุติธรรม

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 104) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม สวัสดิการ ค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและการ ให้ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่เพียงพอในการดำรงชีพ ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เป็นผลคืออีกด้วย

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การพิจารณาความดีความชอบ ขั้นเงินเดือนในรอบปีที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ดีกว่า การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าการพิจารณาความดีความชอบไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรมแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) ได้กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เมื่อทำงาน ได้สำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) ได้กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นผลตอบแทนภายนอก ที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับเมื่อทำงาน ได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เมื่อทำงาน ได้สำเร็จนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมในระบบราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง กฎหมายได้กำหนดไว้ให้ดำเนินการได้ 2 ครั้งในรอบหนึ่งปี เพื่อเป็นการตอบแทนแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ กระทำความดี ความชอบในหน้าที่ราชการให้ปรากฏเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่กระทำจะต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และมีระบบความรอบคอบยุติธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ได้แก่ คุณภาพ และปริมาณของตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมาการรักษาวินัย ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

5. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อกับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ทุกคนต้องการความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมคคอร์มิก (McCormick. 1974 : 339) ให้ทัศนะว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาธร (2523 : 273 - 278) ได้แสดงความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งตอบแทนทางจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 320 - 321) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน คือ ความมั่นคงของงานจะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการว่างงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2522 : 157) สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดนโยบายในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การอย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรพึงกระทำ

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมิธ (Smith) และแกรนนี่ (Granny) ได้กล่าวว่าการกำหนดนโยบายในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การอย่างชัดเจนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรพึงกระทำ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157)

6. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ฉันมิตร ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันสามารถที่จะทำให้ร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี หน่วยงานใดที่สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สมาชิกในหน่วยงานนั้นก็ช่วยกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และเมื่อสมาชิกในหน่วยงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานแล้วสมาชิกในหน่วยงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน

ทรูเดน และเชอร์แมน (Thruden and Sherman) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจทางบวก คือ การยอมรับนับถือระหว่างผู้ร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ (สมยศ นาวิการ. 2522 :144)

แมคคอร์มิก (McCormick. 1974 : 339) ได้กล่าวโดยสรุปว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาด (Barnard. 1968 : 140 - 150) ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความซื่อสัตย์ ฉลาด รับผิดชอบ ชอบการช่วยเหลือเป็นความต้องการทางด้านสังคมของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลช่วยให้งานบรรลุจุดหมายด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ประกอบด้วย สภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

2.1 สภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับจำนวนสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปฏิสศท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

2.1.1. จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกได้ 24 คน

2.1.2. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน

2.1.3. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน

2.1.4. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน

2.1.5. จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 2,000,000 คน ขึ้นไป มีสมาชิกได้ 48 คน

ในเขตอำเภอหนึ่งให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 1 คน เมื่อรวมจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากแต่ละอำเภอแล้ว จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่เป็นไปตามวรรคสองให้ดำเนินการดังนี้ เอาจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพึงมีได้ไปหารจำนวนราษฎรทั้งจังหวัดเพิ่มขึ้น โดยอำเภอใดมีจำนวนราษฎรมากที่สุดให้อำเภอนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้นอีก 1 คน แล้วให้เอาผลลัพธ์ดังกล่าวหักออกจากรายการของอำเภอนั้น เหลือเท่าใดให้ถือเป็นจำนวนราษฎรของอำเภอนั้น ในการพิจารณาเพิ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ยังขาดอยู่และให้กระทำดังนี้ ต่อ ๆ ไปจนได้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดครบจำนวน

2.2 วาระของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เริ่มตั้งแต่วันเลือกตั้งเป็นสมาชิกภาพของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสิ้นสุดลงเมื่อ

2.2.1. ถึงคราวออกตามอายุของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.2. ตาย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2.3. ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.4. ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วสั่งให้ออก เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.5. รัฐมนตรีสั่งให้ออก เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งสอบสวนแล้วปรากฏว่า เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาสัมปทานที่ทำกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

2.2.6. สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้ออกจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสียหาย หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกระทำการอันอาจเสื่อมเสียประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมติให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากตำแหน่งต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่

ก่อนเข้ารับหน้าที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่า “จะรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จะซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชน ”

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้แทนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตน โดยบริสุทธิ์ ไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด

เมื่อตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่างลง เพราะถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือวันที่มีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณี

เมื่อตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่างลง เพราะเหตุอื่นที่นอกเหนือจากการออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่อายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเหลืออยู่ไม่ถึง 180 วัน จะไม่ดำเนินการเลือกตั้งขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลงก็ได้

ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับเลือกตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เมื่อมีการยุบและรวมเขตการปกครองของจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้บรรดาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของอำเภอที่ถูกยุบรวมเข้าไว้ในการปกครองของจังหวัดใด เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น จนกว่าสมาชิกภาพจะสิ้นสุดลง

ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ลาออก ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลาออกให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลาออกให้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในกรณีเช่นว่านี้ให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ลาออก

2. พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองนายกองค์การบริหารส่วน

จังหวัด

เมื่อตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองประธานสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดว่างลง เพราะเหตุอื่นใดนอกจากถึงคราวออกตามอายุของสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณี แทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

2.3 การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ และกระทำการตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อยู่ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนที่หนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทน และในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนที่สองปฏิบัติหน้าที่แทน ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสองสมัย

ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มาประชุมเป็นการประชุมครั้งแรกภายในสิบห้าวัน นับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมัยประชุมสามัญให้มีกำหนดสี่สิบห้าวัน แต่ถ้ามีกรณีจำเป็น ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งขยายสมัยประชุมสามัญออกไปอีกได้ตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน

การปิดสมัยประชุมวิสามัญก่อนครบกำหนดเวลาสี่สิบห้าวัน จะกระทำมิได้

สมัยประชุมสามัญสามัญ ให้ที่ประชุมมีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การประชุมสามัญสามัญ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามสมัยประชุม และเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

ในกรณีที่ไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

เมื่อเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสมัยวิสามัญก็ได้ หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เปิดการประชุมสมัยวิสามัญได้

ในกรณีที่นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำคำร้องขอให้เปิดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญ ให้ประธานสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญให้มีกำหนดเจ็ดวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ และให้ขยายออกไปได้อีกไม่เกินเจ็ดวัน

ข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคราว ต้องมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

การลงมติวินิจฉัยข้อพิพาทนั้น ให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ที่มีการบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดย่อมเป็นการเปิดเผยตามลักษณะที่จะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่การประชุมลับย่อมมิได้ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้องขอ หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาประชุมร้องขอ

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจเสนอเข้าสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใด ๆ อันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาค และให้หัวหน้าหน่วยงานราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมาปฏิบัติหน้าที่ในเขตจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใด ๆ ด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเวลาอันสมควรก็ได้

ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานราชการย่อมมีสิทธิที่จะ ไม่ตอบคำถามเมื่อเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ หรือเกี่ยวกับนโยบายของการบริหารราชการส่วนกลางที่ยังไม่สมควรเปิดเผย

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคณะกรรมการวิสามัญ และมีอำนาจเลือกบุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมเป็นคณะกรรมการวิสามัญ เพื่อกระทำการหรือพิจารณาสอบสวนเรื่องใด ๆ อันอยู่ในวงงานของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ทั้งนี้กิจการหรือการสอบสวนดังกล่าวต้องมีเรื่องที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอข้อสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การประชุมคณะกรรมการวิสามัญ คณะกรรมการวิสามัญ และคณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

2.4 การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ประกาศชื่อ ผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้ารับหน้าที่ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับเลือก

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสี่สิบแปดคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสี่คน
2. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามสิบหกคนหรือสี่สิบสองคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามคน
3. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยี่สิบสี่คนหรือสามสิบคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคุม และรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย โดยมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยอำนาจหน้าที่ในการสั่งการหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่อยู่ หรือ ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทนในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่อยู่ หรือ ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้รักษาราชการแทน

การตั้ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติกิจการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายใด ถ้ากฎหมายนั้นมีได้บัญญัติในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบอำนาจ โดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามลำดับ

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

การแบ่งหน่วยการบริหาร การกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้ การแบ่งหน่วยการบริหารให้คำนึงถึงภาระงานและเงินรายได้ ซึ่งไม่รวมเงินอุดหนุนด้วย

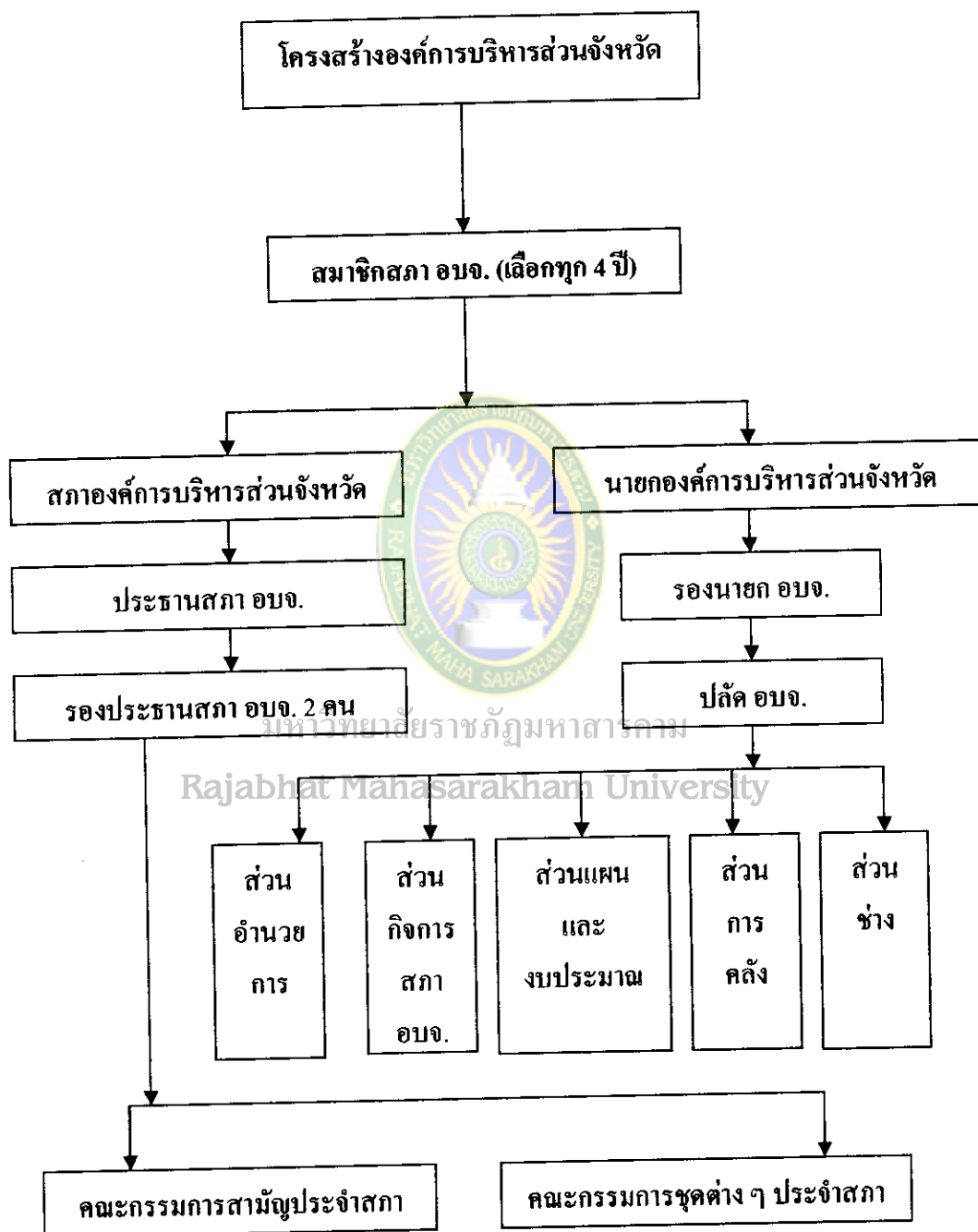
เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจยืมตัวข้าราชการหรือพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ราชการส่วนท้องถิ่นมาช่วยปฏิบัติราชการชั่วคราว โดยมีกำหนดเวลาได้ โดยเสนอเรื่องต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อพิจารณาทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้น และเมื่อหมดความจำเป็นแล้วให้รับส่งตัวผู้นั้นคืนต้นสังกัด

ให้ถือว่า ผู้ซึ่งมาช่วยราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เสมือนเป็น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยไม่ขาดจากสถานภาพเดิม และคงได้รับเงินเดือนทางต้นสังกัดเดิม

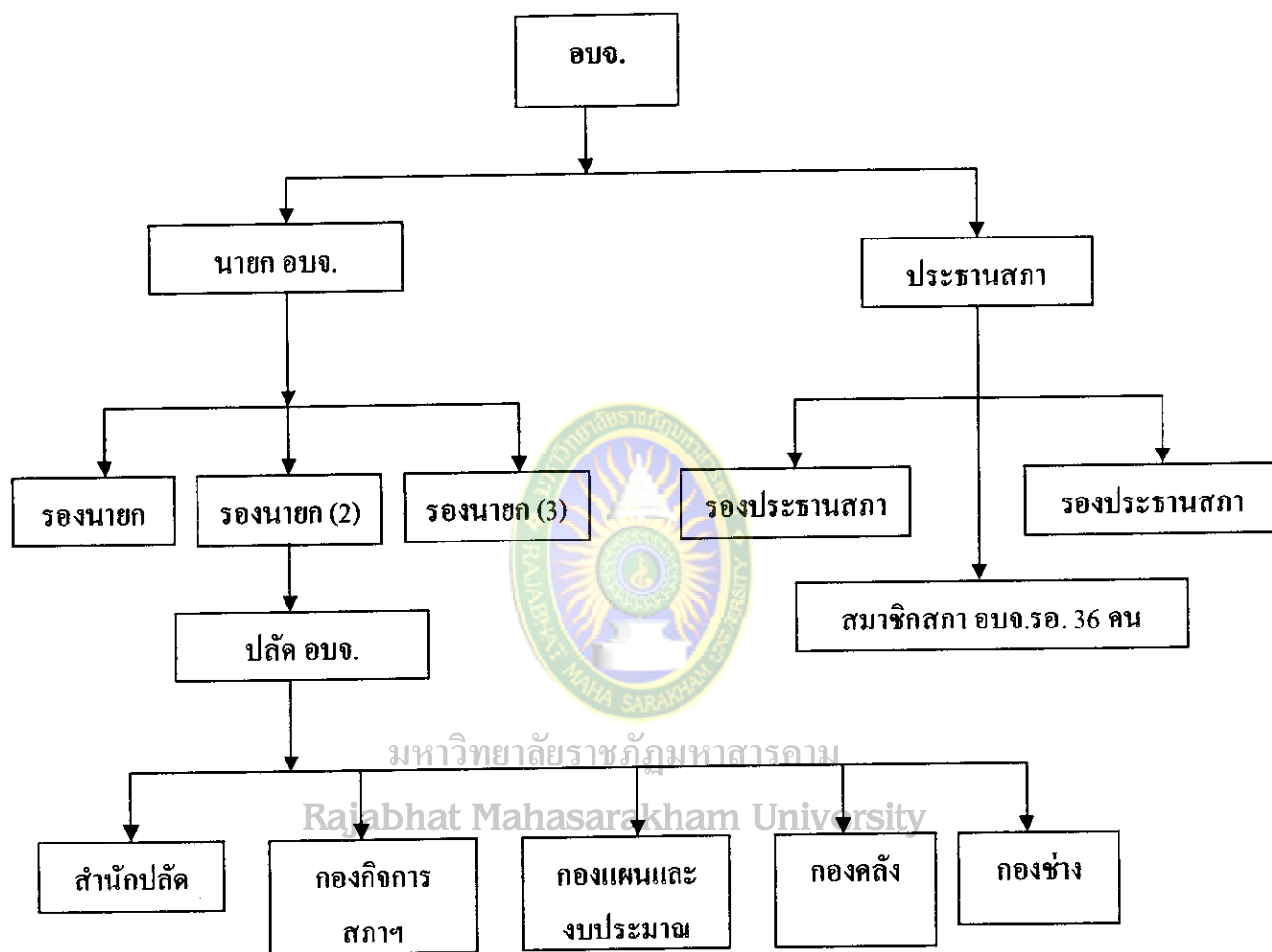
2.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้

- 2.5.1. ตราข้อบัญญัติจังหวัด โดยไม่ขัด หรือแย้งต่อกฎหมาย
 - 2.5.2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
 - 2.5.3. สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 2.5.4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 - 2.5.5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมาย จะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
 - 2.5.6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล
 - 2.5.7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.5.8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 2.5.9. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้เอกชนกระทำการ ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการ หรือค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดเสียก่อน (ตามแผนภูมิที่ 3 และ 4)



แผนภูมิที่ 3 : โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540)



- | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------|-------------------------|
| -ฝ่ายบริหารงาน
ทั่วไป | -ฝ่ายการประชุม | -ฝ่ายงบประมาณ
และโครงการ | -ฝ่ายการเงิน | -ฝ่ายก่อสร้าง |
| -ฝ่ายการ
เจ้าหน้าที่ | -ฝ่ายกระทู้และ
ข้อสอบถาม | -ฝ่ายนโยบาย
และแผน | -ฝ่ายการบัญชี | -ฝ่ายซ่อมบำรุง |
| -ฝ่ายนิติการ | | -ฝ่ายตรวจสอบ
และพัฒนา
รายได้ | | -ฝ่ายสำรวจ
และออกแบบ |
| | | -ฝ่ายพัสดุ | | |

แผนภูมิที่ 4 : โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3. การบริหารและการจัดการ

ปัจจุบันความรู้เรื่องการบริหารหรือการจัดการเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนรัฐกิจและธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ เพราะองค์การของราชการมีขนาดใหญ่ขึ้น การกิจมากขึ้นใช้บุคลากรมากขึ้นสำหรับองค์การธุรกิจเอกชนก็เช่นกัน การแข่งขันทางธุรกิจเพื่อความรุนแรงและกว้างขวางขยายขอบเขตไปทั่วโลก หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารหรือการจัดการแล้วย่อมประสบความยุ่งยาก ความล้มเหลว และต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด ดังนั้นการบริหารและการจัดการย่อมเป็นขั้นบันไดก้าวแรกในการก้าวไปสู่ผู้บริหารต่อไป

3.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นี้ นักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไซม่อน (Herbert A. Simond) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน (กัญญา สาร 2516 : 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดริคเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 6)

บาร์นาร์ด (Barnard. 1956 : 6) กล่าวว่า การบริหาร คือการทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ซีระ รุณเจริญ (2522 : 18) กล่าวว่า การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยการเตรียมล่วงหน้าไว้ก่อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนการดำเนินการหรือทรัพยากรสนับสนุน ดังนั้น การบริหารจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนและงาน โดยมีจุดมุ่งหมายคือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 90) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

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

กันไป

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 5) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารมีลักษณะสำคัญดังนี้

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

กล่าวโดยสรุป “การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการทำงานตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ”

3.2 ความสำคัญของการบริหาร

ปัญญา ปุຍเป็ย (2534 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

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

จะเห็นได้ว่า การบริหารมีความสำคัญในการเพิ่มผลผลิตและเสริมสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงให้แก่สถาบันเป็นอย่างมาก ซึ่งในระยะหลังนี้จะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจหรือองค์การธุรกิจต่างๆ ก็พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้นำองค์การ

กระบวนการบริหาร 7 ประการ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดการ โครงการและแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน
2. การจัดการองค์การหรือการจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. การจัดการด้านบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความร่วมมือจากทุกฝ่ายของหน่วยงาน ในอันที่จะทำให้งานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

6. การงบประมาณ (Reporting) หมายถึง การวางหลักการและวิธีการของงบประมาณ และใช้วิธีการงบประมาณเพื่อการควบคุม (ประพันธ์ สุรหาร. 2529 : 417)

จากทัศนะดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนอัตรากำลังงาน กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้งพัฒนาการบำรุงรักษา และการพิจารณาให้คุณให้โทษ ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผู้สนใจทำการวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

Rajabhat Mahasarakham University

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ใน 12 ด้านคือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครอง บังคับบัญชาการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบาย และการบริหารสภาพการทำงาน 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) ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ผลวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

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

1.2 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีวุฒิการปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

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 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ในหลายด้านยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีความพึงพอใจสูงยิ่งขึ้นต่อไป

บัญญัติ ตลับทอง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่มีสถานภาพ ระดับชั้นที่สอน และช่วงปีการศึกษาที่เปิดสอนต่างกัน โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานภาพงานที่ทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 257 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ T-test ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ส่วนด้าน

อื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ระดับชั้นที่สอนแต่ละช่วงปีที่ขยายโอกาส พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับครูผู้สอนมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

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

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

Rajabhat Mahasarakham University

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเดือนขึ้นเงินเดือนด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 กลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มครูผู้สอนทั้งสองระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2.3 กลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดขยายโอกาส ในช่วงปีการศึกษา 2533 - 2535 และช่วงปีการศึกษา 2536 - 2537 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความพึงพอใจ แตกต่าง

กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรหาแนวทางสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้น

มงคล ชีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 ตามตัวแปร ด้านเพศ ด้านการได้รับการอบรมวิชาชีพครู และด้านประสบการณ์ในการทำงานกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษาจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90 จากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานใช้ T-test แบบ Independent Sample ใช้ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยกระตุ้นคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค่าจูงคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจน้อย

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

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา ที่มีต่อด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือในด้านผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศและตำแหน่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 421 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตำแหน่งร้อยละ 80 ได้ผู้บริหารโรงเรียน 55 คน ครูปฏิบัติการสอน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการและชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้มีการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที โดยใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.2 ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคือ การวินิจฉัยสั่งการ มีความรอบคอบและยุติธรรม งานที่มอบหมายต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับยกย่องนับถือ จากประชาชนงาน

ที่มอบหมายมีปริมาณสูง การได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองของ ผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ทุกด้านและทุกข้อ

2.3 ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันด้าน นโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือ เกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคล้าย กับครูที่เพศต่างกันทุกข้อ และรวมทั้งการให้ครูมีส่วนร่วมการกำหนดนโยบายสภาพแวดล้อมที่มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่มอบหมายสอดคล้องกับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่า ครูปฏิบัติการสอนทุกด้านและทุกข้อ

เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัด รวม 60 ศูนย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตราชการ ลักษณะของงานการ ได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือว่า มีความพอใจในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ยัง พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ใน ด้านอายุการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการสูงกว่า 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ มีอายุราชการต่ำกว่า 4 ปี ผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิต่ำ กว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ ทำงานต่างภูมิลำเนา

คมคาย ชันชเลข (2544: 82-84) ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความพึงพอใจจากปัจจัยจิตใจและ ปัจจัยสภาพจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจจากปัจจัยจิตใจและปัจจัยสภาพจิตในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำความพึง พอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบาย การบริหารและ การปกครอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขภาพจิต ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม สถานภาพ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นหัวหน้างานกับเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวมและทั้ง 2 ปัจจัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความพึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทั้ง 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขภาพจิต โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี

พิรพรด หุ่นเจริญ (2525: 130-133) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1 องค์ประกอบ คือ ฐานะของอาชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพของการสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านเงินเดือนสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 9 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สาโรช ไสยสมบัติ (2534 : 88-89) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหาร โรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึก รับผิดชอบต่อ ลักษณะของงาน ความรู้สึกที่มั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและสถานภาพทางสังคม

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพในการทำงานครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำนี้้ง นกแก้ว (2524: 83-91) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3” โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 506 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารเงินเดือน และประโยชน์เกี่ยวกับและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 แล้ว ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ ที่อายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ

ดวงแข นรงค์ติยา (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3 พบว่า

1. ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีวิทยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป โดยครูสอนวิชาช่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครูสอนวิชาช่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ครูสอนวิชาช่าง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อน

ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ครูสอนวิชาช่างที่มีวุฒิต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูสอนวิชาช่างที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจ สูงกว่าครูสอนวิชาช่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ปิยพงศ์ มณีสรี (2531: 89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ค ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามปัจจัยของใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏดังนี้

2.1 เพศ ตามปัจจัยของใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนตามปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อปัจจัยของใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือลักษณะงาน และความรับผิดชอบส่วนที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุธรรม เดชนครินทร์ (2531: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 โดยสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ผลการศึกษา ปรากฏว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยการกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่คาดหวังว่าจะ เป็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่คาดหวัง

ว่าควรจะเป็นอยู่ในระดับกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับด้านสภาพการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวังว่าควรจะเป็นของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้นที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกได้ดังนี้ เพศ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แยกได้ดังนี้ เพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน

วีระชัย เสมอภักดิ์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยและมีผู้ศึกษาวิจัยในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความพึงพอใจ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ใน 6 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ตามตัวแปร เพศ การพัฒนาความรู้ในวิชาครูและประสบการณ์ในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและการนิเทศงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกล วรรณพงษ์ (2526: 141) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 301 ชุด ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษายู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิและไม่วุฒิทางการพลศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จรัส อติวิทยารณ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮอรัชเบอร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 60 - 63) วิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการทำงาน และอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเมื่อวิเคราะห์จากคำตอบแล้วพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7550-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธอลินอยส์ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น - คำจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และ ของประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายการวิจัยเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารกับปัจจัยกระตุ้น-คำจูงใจ กับ

แนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น-ค้ำจุน ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นความยืนยันได้ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้น มากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503-A) ได้วิจัยความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งสนใจที่สำคัญในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทราย ภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐ ฯ ศึกษาเป็นกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ งานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำกรนิเทศ ร่วมงานเงินเดือน และโอกาสที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง ใช้แบบสอบถาม JDI ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาในองค์ประกอบดังกล่าว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในวงการศึกษาระดับส่วนมากมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

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

1. ผู้ตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
2. บุคคลในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลในกลุ่มอื่นๆ
3. ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การ คนงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนอื่นที่ได้รับเป็นสมาชิกขององค์การ
4. ลักษณะของคนงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดโดยตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาและการบริการเป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
5. การให้ช่วยเหลือในการแนะนำมีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
6. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกับของคนงานในอุตสาหกรรมเอกชน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1980 : 1235-A) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรคาเนที่ รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความอิสระไม่ขึ้นแก่กันและพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบในการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยม และวิทยาลัยซัสคาทูน (Saskatoon) โดยใช้วิธีให้ครูบอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจไม่พอใจ ผลของการวิจัย พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เวลซ (Velez. 1972) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการทำงานทั้งภายในและภายนอก ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย โดยกำหนดองค์ประกอบของงานภายนอกได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพงานการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงานและองค์ประกอบของงานภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือในผลงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงานและความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยแบบอิสระมากกว่า มหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สเตดและสคามม์ (Stead and Scamell. 1980 : 380-389) ได้ศึกษาความสัมพันธ์และความมั่นใจในตนเองกับความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 62 คน โดยทดสอบกับตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน แบบทดสอบเป็นแบบวัดความมั่นใจในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า การฝึกให้มีความมั่นใจในตนเองนั้น อาจทำให้บรรณารักษ์มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจลดลงในปัจจัยการบังคับบัญชาสำหรับบรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป หากเขาได้รับการฝึกหัดให้มีความมั่นใจในตนเองอย่างถูกวิธีแล้วจะสามารถลดระดับส่วนเกินของความมั่นใจในตนเองของเขาให้อยู่ในระดับความพอดี ซึ่งจะส่งผลดีช่วยให้เขาสามารถทำงานด้านบริหารหรือการบังคับบัญชาเป็นที่พอใจแก่คนทั่วไปได้ สำหรับบรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตนเองน้อยเกินไป หากได้รับการฝึกให้มีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้นแล้ว จะทำให้เขารู้สึกพึงพอใจมากขึ้นในปัจจัยลักษณะงาน

จอห์นสตัน และบารวิน (Johnston and Barvin. 1973 : 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชาย ที่สอนในโรงเรียนราษฎรประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเฮอริชเบอร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ

ชมิทท์ (schmidt. 1969 : 8583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยในระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน สศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 4 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจในการงานเกี่ยวกับ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

โมค (Moak. 1993 : 4173) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวิจัยของมิน โชคัว ผลการวิจัย พบว่า

1. โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น ถ้าทำเองประเมินผลงานเอง ก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นเชิงลบ

2. ผู้บริหารส่วนใหญ่ พยายามในด้านการบริการสังคม คุณค่าทางจริยธรรมและผลสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ค่อยพอใจในด้านการพัฒนางานอาชีพ นโยบายและการปฏิบัติงานยอมรับนับถือ และผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ค

3. การกำหนดลักษณะของงาน ของคน เหมือนงานอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการ ครู ลูกจ้าง
ทั่ว ๆ ไป

4. ตัวแปรด้านส่วนตัวไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ

5. ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

6. พบว่าสัดส่วนการเป็นผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้นและมีอายุน้อย

เรธเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 1167-A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ค ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน

3. ค่าจ้างตอบแทน มีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน

4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกว่ามี ความสัมพันธ์ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการที่ดี

วอล์คเกอร์ และเกสต์ (Walker and Guest, 1996 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) อยู่มากที่สุด เขาสรุปการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าการเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกับโอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็จะต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน สวัสดิการ

2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่คิ่นั้นมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อด้วย แต่สภาพการทำงานที่คิ่นั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ก็ไม่ทำให้งานคิ่เด่นได้

3. ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ

วัตไชสง (Vattaisong, 1982 : 468-A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจคือเงินเดือน

2. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานและสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี

3. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี

4. เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้น ไม่แตกต่างกัน

แฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา

ความมั่นใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารชีวิตส่วนตัว เงินเดือน
ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจะเห็นว่า การ
ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ
สรุป ได้ดังนี้

1. งานที่ทำในปัจจุบัน คือเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย
เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมมีความรู้สึกรัก ชอบ ยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ที่
ปฏิบัติใน โรงเรียน ตลอดจนมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถความสนใจ
ของตน เช่น ได้สอนในวิชาที่ถนัด การที่ได้ทำงานที่ตรงกับความตั้งใจ การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับที่ได้
เรียนมา การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ปริมาณงานไม่มากหรือ
น้อยเกินไป
2. เงินเดือน เป็นรายได้ประจำที่ทางราชการจ่ายให้ต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก
เหมาะสม ยุติธรรม เพียงพอแก่การใช้จ่าย
3. สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่แตกต่างจากที่ทางราชการมอบให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็น
ว่าเพียงพอเหมาะสมและยุติธรรม
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน คือ การพิจารณาความดีความชอบขั้นเงินเดือนในรอบปีที่
ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่
เหมาะสมยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าการ
พิจารณาความดีความชอบไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรมแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานได้เช่นกัน
5. การเลื่อนตำแหน่ง ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากผู้ปฏิบัติงาน
มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน
6. เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์อันที่มิตร
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน สามารถที่จะทำให้ร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี หน่วยงานใดที่สมาชิก
มีความเป็นมิตรต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สมาชิกในหน่วยงานนั้นก็
ช่วยกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และเมื่อสมาชิกในหน่วยงานมีความรักใคร่
กลมเกลียวกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานแล้ว สมาชิกในหน่วยงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้มีการวิจัยอย่างกว้างขวางในหลายหน่วยงาน ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ไประดับสูงและจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้เป็นกรอบแนวคิด คือ ความพึงพอใจงานที่ทำในปัจจุบัน ความพึงพอใจเงินเดือน ความพึงพอใจสวัสดิการ ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน่วยงาน เพราะถ้าหากข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University