

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผู้วิจัย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 2. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานและจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

#### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction ซึ่งมี  
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ คือ

#### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้  
สอดคล้องกัน ดังนี้ คือ

มบุญ ตนะวัฒนา (2543 : 10) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง  
ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ของลูกจ้าง เป็นผลที่เกิดจากการมีทัศนคติต่างๆ ตามความรู้สึ  
ในวงแคบ ทัศนคติของลูกจ้างเหล่านี้ เกิดจากลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่างๆ อีก  
จำนวนมาก

สูลชัย เลสะวานิช (2543 : 13) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบของคน ที่มีความสัมพันธ์กับงานและเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเฉพาะบางอย่าง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เกียรติภูมิ และผลงาน

คมคาย ชันธเกษ (2544 : 16) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจ ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุข ที่สันทัดที่ใฝ่ใฝ่ที่ทำงานที่ทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์การ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 112) ให้ความเห็นว่า ความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพ และความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่นๆ

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 29) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า บุคคลจะเกิดความต้องการพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ถ้าสภาพของงานดี และรวมถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

สเทร๊าส์ (Strauss. 1980 : 121) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

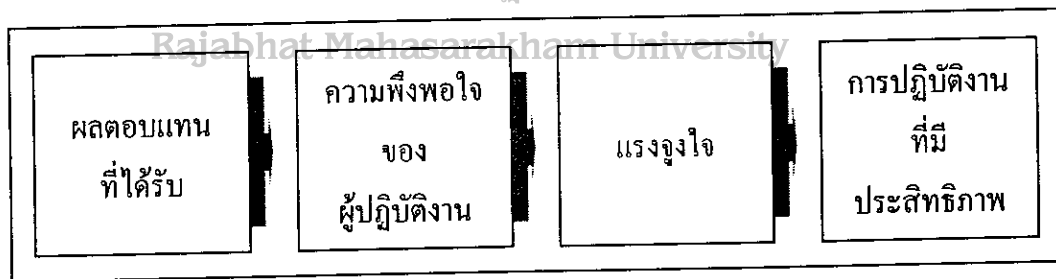
จากการศึกษา เรื่อง ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทำให้รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์กร

## 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกัน ดังนี้ คือ

สมยศ นาวิการ (อคุลย์ คำจันทร์. 2546 : 19 ; อ้างอิงมาจาก สมยศ นาวิการ. 2522 : 155) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าวแสดงได้ตามแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



### แผนภูมิที่ 2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สุรัชย์ เตะระวานิช (2543 : 27) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานและองค์กร โดยมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรนั้นๆ

**คมคาย ขันธเกษ (2544 : 17)** ให้ความเห็น เรื่อง ความสำคัญของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะความพึงพอใจจะก่อให้เกิด ความพร้อมของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและ เชื่อมั่นในงานที่ทำและองค์การ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมจะทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ นอกจากนี้ ความพึงพอใจนั้นยังก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาแนวทางและวิธีการต่างๆ ที่นำมาพัฒนางานที่ทำ และพัฒนาองค์การต่อไป

**สุวัฒน์ ทองจันทร์ (2547 : 16)** กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อ การทำงานว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ คนที่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จและได้ผลดี มากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ด้วยเหตุดังกล่าว การทำความเข้าใจในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่าความพึงพอใจ เป็นกระบวนการด้าน จิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนว่ามีหรือไม่มี บนพื้นฐานของการสังเกต พฤติกรรมของคนๆ นั้น ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและบริหารคน จึงเป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง

จากการศึกษา เรื่อง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะความพึงพอใจ จะก่อให้เกิดความพร้อมและความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำและองค์การ มีความรู้สึกที่ตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

### 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานนั้น มีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากจะ ทำงาน ทุ่มเทศความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึง ได้มีผู้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างกว้างขวาง เช่น

1.3.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg Two - Factors Theory of Motivation) (Herzberg. 1959 : 113) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากแนวคิดของเฮิร์ซเบอร์กที่ศึกษา มุลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เรียกว่า The Motivation - Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยทั้งสองปัจจัยนั้น มีองค์ประกอบทั้งสิ้นรวม 10 องค์ประกอบ

### 1.3.2 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) ทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor)

ก่อนเฮิร์ซเบอร์กจะศึกษาแนวคิดดังกล่าว นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ผู้หนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mcgregor) ศาสตราจารย์ทางบริหารที่มีชื่อเสียง แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise โดยแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมของ คนงาน ซึ่งต่อมาพัฒนาเป็นทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย (McGregor. 1966 : 260) มีรายละเอียด ดังนี้ คือ

ทฤษฎีเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่ง ในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจทางบวกด้วยการตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์ อย่างอื่น การขู่เช็ดคุกคามด้วยการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นทางลบ แมคเกรเกอร์ สรุปพฤติกรรมของ คนตามทฤษฎีเอ็กซ์ไว้ ดังนี้ คือ

1) คนทุกคนไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่าง เท่าที่จะทำได้

2) คนไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่เข็ญว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3) คนชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ซึ่งแนวทางในการทำงาน มีความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญ ทฤษฎีเอ็กซ์ ซีให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้จะมีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีการลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน ดังต่อไปนี้ คือ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
คนจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ยอมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการควบคุมงาน

1) การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับขู่เข็ญ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาเป็นตัวของตัวเอง และการควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขาผูกพัน

2) การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

3) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ต้องการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

4) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ และใช้ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

ทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นมุมมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากการศึกษา ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย สรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ มองว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร สำหรับทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

### 1.3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์ (1970 : 69) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในเวลาต่อมา โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ คือ

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองในด้านนี้ โดยปกติแล้ว องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs)

หากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คน

ได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4.) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) หรือ

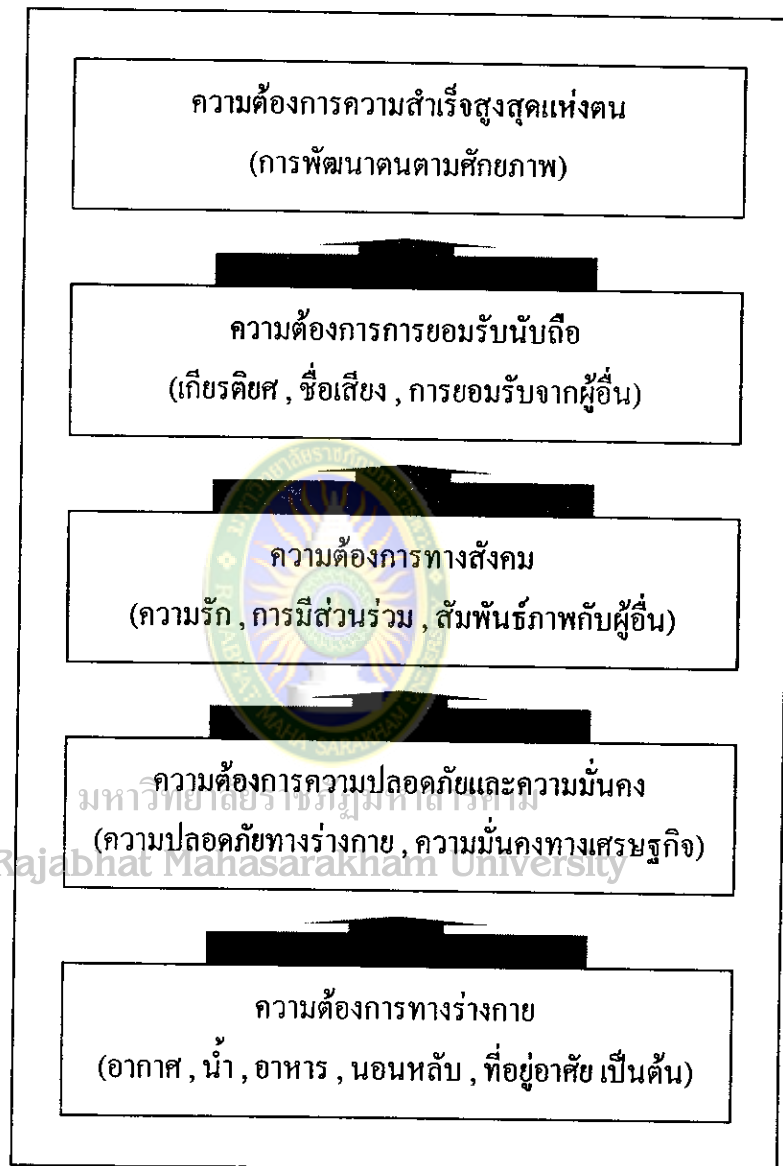
ความต้องการที่มีฐานะเด่นทางสังคม นับเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นมาอีก หรือการมีศักดิ์ศรี ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization or Self

Actualization ) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของคน

สำหรับลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง สรุปได้ตามแผนภูมิที่ 3 ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 136)





### แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการในลำดับต้นๆ จะไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจได้อีกเมื่อใดที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน

#### 1.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีนักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงไว้สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ว่า ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และการรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หากผลงานที่ทำสำเร็จ เขาจะรู้สึกพอใจและปลื้มใน ผลสำเร็จ ของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ ไม่ว่าจะ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้ กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานหนึ่ง ได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อน ขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล รวมทั้ง การมีโอกาสศึกษาอบรม เพื่อหาความรู้ เพิ่มเติม

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และให้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงาน (The Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

6) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือสวัสดิการที่ได้รับ หรือความพึงพอใจในเงินที่เพิ่มขึ้น

7) นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) หมายถึง ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหารงานขององค์กร

8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น อากาศ เสียง แสง หรือชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

10) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะให้คำแนะนำ หรือการมอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานต่างๆ

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 339) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ว่าประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

- 1) สภาพการทำงาน
- 2) การจัดดำเนินการ
- 3) ค่าจ้าง
- 4) ชั่วโมงการทำงาน
- 5) เพื่อนร่วมงาน
- 6) ลักษณะของงาน
- 7) การนิเทศ
- 8) การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และกรอย (Guilford and Groy, 1970 : 171) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้ คือ

- 1) ความมั่นคง
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
- 4) ลักษณะงานที่ทำ
- 5) สภาพการทำงาน

- 6) การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
- 7) องค์กรและการบริหารงาน
- 8) ปริมาณงาน
- 9) ค่าจ้าง
- 10) การนิเทศงาน
- 11) การติดต่อสื่อสาร
- 12) ชั่วโมงการทำงาน
- 13) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
- 14) สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280 - 283) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 10 ประการ คือ

- 1) ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขาค้นคิดก็จะเกิดความพอใจ
- 2) การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
- 3) ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยสูง
- 4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
- 5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6) ค่าจ้าง องค์กรประกอบนี้ส่วนใหญ่มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือในหน่วยงานของรัฐบาล

7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายจะมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8) ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับคน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ถ้างานใดได้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน องค์กรประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่า องค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

9) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ ส่ง ข้อเสนอเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง

10) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อลาออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2537 : 552 - 553) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานว่า สรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อยและความคิดที่ให้แก่นายจ้าง

2) ลักษณะงานที่ทำ บางคนอาจเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้ถูก เป็นต้น

3) เพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4) หัวหน้าและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมจะมีอิทธิพลต่อ ลูกจ้าง ไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจ กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ ยุติธรรม และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็สบายใจ

5) ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงาน เพื่อที่จะสร้างตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราว แล้ว คนงานก็จะไม่พอใจที่ทำงานนั้นอย่างต่อเนื่อง

6) โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในวัยหนุ่มสาว หรือคนที่มีการศึกษา ถ้าเขาเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้า ก็อาจจะไม่พอใจในงานที่ทำได้

7) ประชาธิปไตยในงาน คนย่อมไม่ชอบการกดขี่หรือการบังคับ แต่ชอบ ที่จะมีส่วนร่วมในงาน

8) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสง ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เช่นกัน

9) ความมีระเบียบ หมายถึง องค์กรที่มีระเบียบ มีแบบแผนและคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามหน้าที่ที่วางกันไว้

Rajabhat Mahasarakham University

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 101 - 102) กล่าวถึง มิติที่เกี่ยวกับ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปว่า มี 9 องค์ประกอบ คือ

1) งาน รวมถึง ความพึงพอใจในด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร้งเมื่อปฏิบัติงานนั้น

2) ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ และความยุติธรรม หรือความเสมอภาค ในการจ้างงาน รวมถึง วิธีการให้ค่าจ้าง

3) การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง หรือความยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือพื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง

4) การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชย เมื่อทำงานเสร็จ

5) ผลประ โยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี

6) สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน

7) การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงาน และอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศ มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

8) เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และความเป็นเพื่อน

9) บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลงาน ค่าจ้าง และนโยบาย

เน่งน้อย พงษ์สามารถ (2539 : 260) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ตัวกำหนดความพึงพอใจในงานแต่ละงานอาจไม่เหมือนกัน ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจสิ่งต่างๆ ที่ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุกๆ ด้าน อาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้ แต่โดยทั่วไปแล้ว ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจของบุคคล มักจะเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใด สรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ความมั่นคง
- 2) โอกาสก้าวหน้า
- 3) ความน่าสนใจของงาน
- 4) ลักษณะการดึงดูดใจของหัวหน้างาน
- 5) องค์การฝ่ายบริหาร
- 6) เนื้อหาเฉพาะของงาน
- 7) การบังคับบัญชา
- 8) ค่าจ้าง
- 9) ความหมายทางสังคม
- 10) สภาพการทำงาน
- 11) การสื่อสาร
- 12) ชั่วโมงการทำงาน
- 13) ความยากง่ายของงาน
- 14) ผลประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจูงใจในการปฏิบัติงานว่า การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ สิ่งจูงใจจะเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สิ่งจูงใจนั้นมีหลายอย่าง ได้แก่

- 1) เงินเดือน
- 2) สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
- 3) นโยบายและการบริหารงาน
- 4) การปกครองบังคับบัญชา
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) การมอบหมายงาน
- 7) การติดต่อสื่อสาร
- 8) การได้รับการยกย่องนับถือ
- 9) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 11) การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 12) การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

ชาอุทธี ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : 41) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบของความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการว่า มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้หรือเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์
- 2) ด้านงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
- 3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน การบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้ง การจัดให้มีบริเวณโดยรอบห้องทำงานและมีสถานที่ทำงานปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น
- 4) ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล และเบี้ยเลี้ยง การปฏิบัติงานล่วงเวลา รวมทั้ง พานะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม
- 6) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อ



จากการศึกษา องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักการศึกษากล่าวถึงไว้สอดคล้องและแตกต่างกัน ในรายละเอียด เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์แล้ว พบว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบอร์ก ที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา นั้น ครอบคลุมแนวคิดที่กล่าวไว้ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ผู้วิจัย จึงนำแนวคิดตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบอร์ก ดังกล่าวนี้นามาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

## 2. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

### 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 38 กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือ เลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบัน ศาสนาและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับมาตรา 35 และ 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้มี คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นสำนักงานเลขานุการ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับภารกิจ รวมถึง งานธุรการ งานประสานงาน และงานบริหารทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีอำนาจหน้าที่โดยสังเขป 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 6 - 12) ดังนี้ คือ

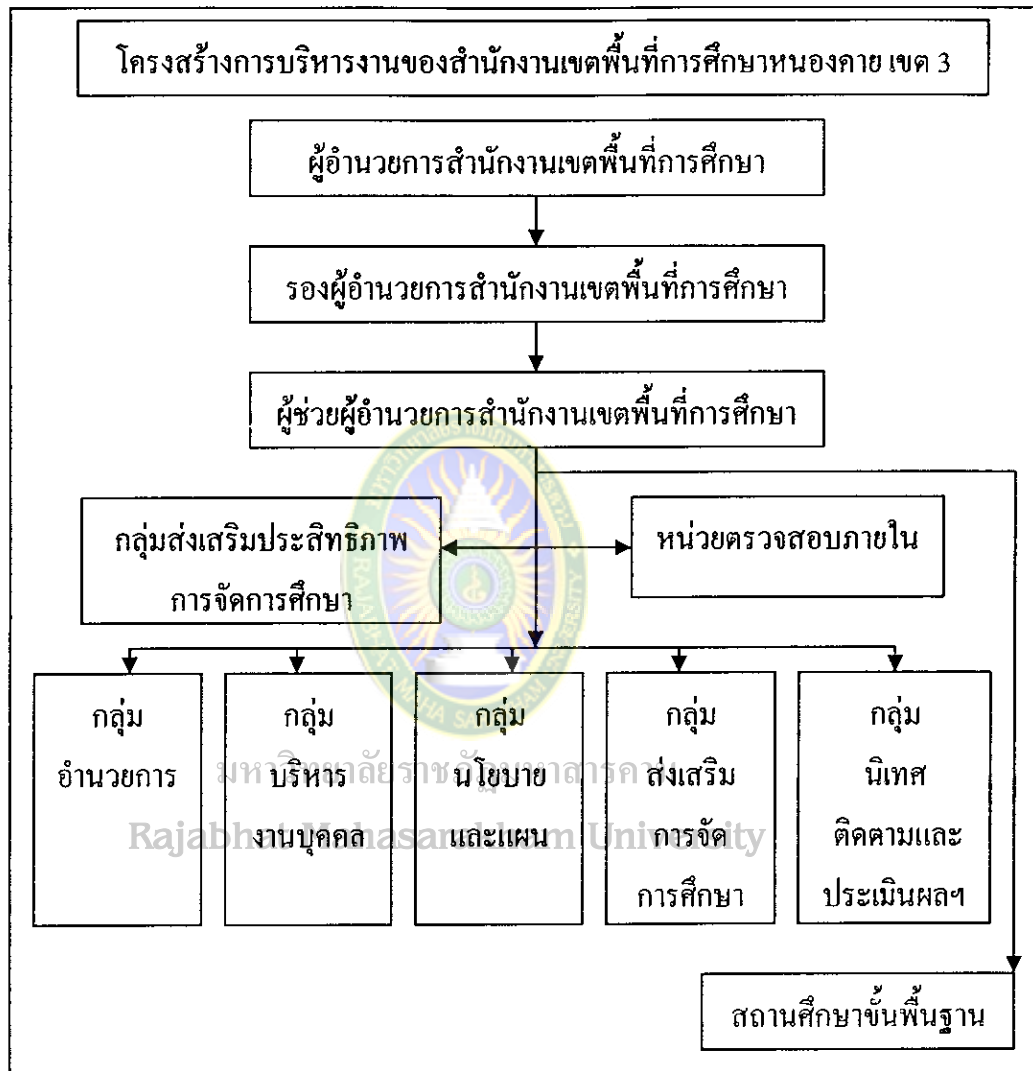
1) มีอำนาจหน้าที่กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

2) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา

3) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4) ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

นอกจากนี้ ยังมอบหมายให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานและรวมถึง สถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรี กำหนด หรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จึงต้องทำหน้าที่เป็นสำนักงานอำนวยการ และบริหารจัดการ ภารกิจของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง ข้อกำหนดอื่นของกฎหมายนี้และกฎหมายอื่นที่ได้กำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาไว้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. 2546 : 12) รวมถึง สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3 จึงแบ่งโครงสร้าง การบริหารงาน ดังแผนภูมิที่ 4 ต่อไปนี้ คือ

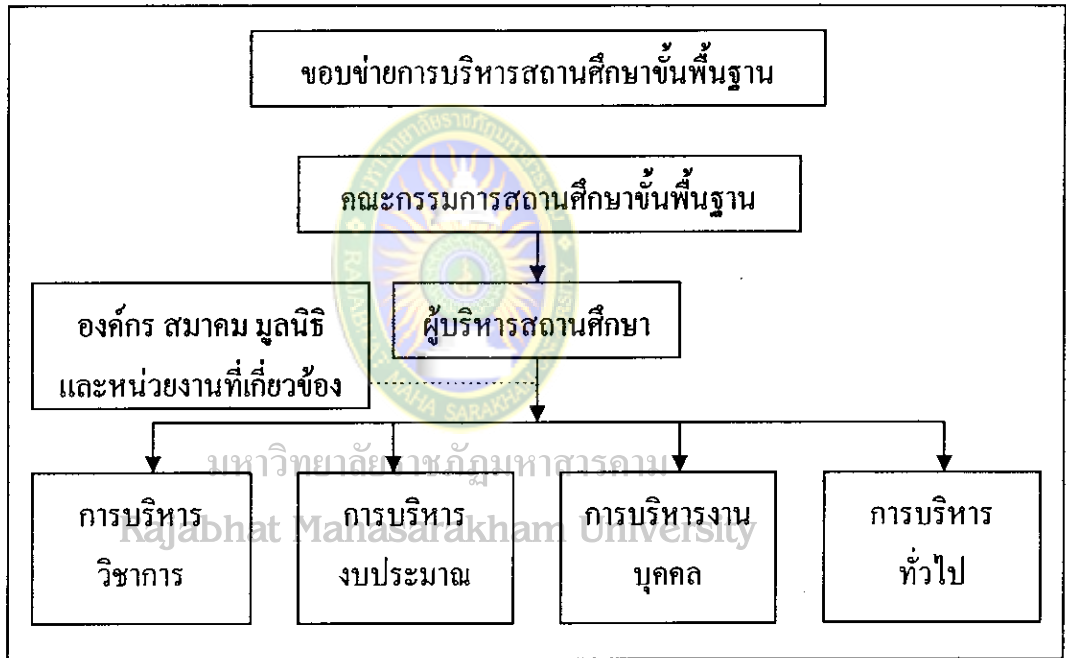


#### แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 เป็นหนึ่งในสามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบังกาฬ อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง และอำเภอบุงคล้า โดยมีที่ตั้งของสำนักงานอยู่ที่อำเภอบังกาฬ จังหวัดหนองคาย และในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด รวมทั้งสิ้น 176 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2548 : 4)

## 2.2 ขอบข่ายการบริหารงานและจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สำหรับการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีขอบข่ายครอบคลุมการดำเนินงาน 4 ด้าน สรุปได้ตามแผนภูมิที่ 5 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2548 : 5) คือ



### แผนภูมิที่ 5 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากจำนวนสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ในปัจจุบัน 176 แห่งนั้น มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายอำเภอตามที่ตั้งของสถานศึกษา และตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้ตามตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้ คือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2548 : 8)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกรายอำเภอ และตำแหน่ง

อำเภอที่เป็นที่ตั้ง ของสถานศึกษา	จำนวนบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง (คน)		รวม (คน)
	ผู้บริหาร	ครู	
บึงกาฬ	55	539	594
ศรีวิไล	17	249	266
พรเจริญ	24	311	335
เซกา	48	591	639
บึงโขงหลง	20	222	242
บุ่งคล้า	12	102	114
รวม	176	2,014	2,190

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า

1) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจใน 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับมาก

2) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจโดยภาพรวม ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง

3) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

ไพรัตน์ สังข์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีกลุ่มระดับของตำแหน่งแตกต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนงค์ จุลหา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือน

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก แยกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางแยกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่

ชลิต พูลศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยท้าทาย ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวมแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

4) ผู้บริหาร โรงเรียน และครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยท้าทาย โดยส่วนรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจ ด้านนโยบายและ

การบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01

5) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือนและด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

อดุลย์ คำจันทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย  
พบว่า  
Rajabhat Mahasarakham University

1) ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน

2) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน



3) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 2 ระดับ (ปกติ) และครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 3 ระดับ (โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน

4) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 2 ระดับ (ปกติ) และผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 3 ระดับ (โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้าน คือ การวินิจฉัยสั่งการ มีความรอบคอบและยุติธรรม งานที่มอบหมายต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับยกย่องนับถือจากประชาชน งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณสูง การได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้านและทุกข้อ

3) ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคล้ายกับครูที่เพศต่างกันทุกข้อ รวมทั้ง การให้ครูมีส่วนร่วม กำหนดนโยบาย สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่มอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ โดยผู้บริหาร มีความพึงพอใจสูงกว่า ครูปฏิบัติการสอน ทุกด้านและทุกข้อ

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชมิทท์ (Schmidt. 1969 : 8583) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยในระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอินลินอยส์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการศึกษา 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีเฉพาะด้านความรับผิดชอบเท่านั้น ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2) ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูง ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบ ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร

แมนนิง (Manning. 1977 : 4028) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบอร์ก ดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบสูง และการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจ ในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ เห็นว่าสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชน ถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และมีความเห็นว่าเป็นสภาพการทำงานที่มีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียน เห็นว่าเป็นตัวจูงใจ สำหรับ

ตัวแปร อายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยกระตุ้น

วัดไรสง (Vatthaisong. 1972 : 468) ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 6 แห่ง จำนวน 220 คน พบว่า

1) ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจเรียงลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจ คือ เงินเดือน

2) ประสบการณ์ในการสอนของครูอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

3) ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

4) เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้น ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตำแหน่งของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลทำให้บุคคลมีมุมมองหรือความคิดเห็นแตกต่างกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงอาจมีมุมมองหรือความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้ รวมถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกันและกันด้วย โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของชลิต พูลศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลจากการศึกษาของอนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชค.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผู้บริหาร มีความพึงพอใจสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน ในทุกด้าน และทุกข้อ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University