

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สมร จรรยางาม (2549 : 20) กล่าวถึงทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกว่า 4 M'S ได้แก่ คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลทั้งหมดที่กิจการมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับบริหาร หรือระดับปฏิบัติการ เงินทุน (Money or Capital) คือ เงินทุนที่จะใช้ในการดำเนินกิจการ วัสดุอุปกรณ์ (Material) คือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ วัสดุใช้สอยต่าง ๆ รวมทั้งอาคาร ที่ดิน และการจัดการ (Management) คือวิธีการหรือกระบวนการนำเอาปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าสำคัญที่สุดเนื่องจากว่า คนเป็นตัวการหรือผู้กระทำการ ถ้าคนไม่กระทำการเสียแล้ว เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ ผู้ปฏิบัติการเป็นคน ไม่มีความรู้ ขาดกำลังกาย กำลังสติปัญญา งานหรือกิจกรรมนั้นก็ล้มเหลว สรุปได้ว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหรณ์ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่นักวิชาการให้ความสนใจเสมอไม่ว่ายุคใด สมัยใด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย (รัตนา สวาสดิพันธ์. 2539 : 3) นอกจากนี้ จรัญ โพธิ์จันทร์ (อ้างถึงใน อวยชัย จันทรเพ็ญ. 2541 : 2) ยังระบุว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ โน้มเอียงไปทางบวก การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ การปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยช้าลง ดังนั้น ในการทำงานใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้ว ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายแก่องค์กรหรือหน่วยงาน นอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพแล้วยังต้องสิ้นเปลืองเวลา เงิน ทรัพยากรและอื่น ๆ อีกมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พยอม ชาติเกษมชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 10 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง และสวัสดิการ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความสำเร็จในการทำงาน

นโยบายด้านการพัฒนาสังคมที่นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองคาย ที่ได้แถลงต่อที่ประชุมสภาเทศบาลเมืองหนองคาย เมื่อวันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547 ดังนี้ จะส่งเสริมด้านการศึกษาแก่โรงเรียนในสังกัดเทศบาล ให้ได้มาตรฐาน โดยจัดหาครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านให้เพียงพอ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ศักยภาพที่สูงขึ้น จัดหาและสร้างห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องสอน ให้ทันสมัย เพื่อพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความพร้อมความรู้ความสามารถในการแข่งขัน หรือเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก (เทศบาลเมืองหนองคาย. 2549 : 2)

การดำเนินการเพื่อให้เราทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคายที่ผ่านมายังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม หรือ แสดงออกมาเป็นรูปแบบรายงานการวิจัยให้เห็นอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการเพื่อให้ทราบความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เป็นระยะ ๆ เช่น ในการประชุมก็เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแต่ละโรงเรียนอีกว่าจะเปิดโอกาสให้มากน้อยเพียงใด กล่าวได้ว่า วิธีการเช่นนี้อาจจะได้ข้อเท็จจริงไม่ครบองค์ประกอบของความพึงพอใจทั้งหมด เนื่องจากยังมีบุคลากรบางคนไม่สามารถแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ เพราะการเปิดเผยในที่ประชุม บางครั้งไม่อาจมั่นใจได้ว่า หากแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บริหาร อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น สายคำ ศรีเทียน (2549 : สัมภาษณ์) ครูโรงเรียนเทศบาล 3 ชูบุรณบารุง ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยเนื่องจากอิทธิพลทางการเมือง ในขณะที่พิสมัย คู่มัตถ์แก้ว (2549 : สัมภาษณ์) ครูโรงเรียนเทศบาล 4 ฉลองรัตน์ มีความพึงพอใจในนโยบายในการจัดการศึกษาของผู้บริหารที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดความชอบอย่างมีมาตรฐาน

กิตติศักดิ์ อินโซ (2549 : สัมภาษณ์) ครูโรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา มีประสบการณ์ในการสอน 1 ปี มีความพอใจในลักษณะของงานที่ทำว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ และอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อินทิวา วงษ์โสภณา (2549 : สัมภาษณ์) ครูโรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญภูเคราะห์ มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี มีความเห็นว่า งานที่ทำปัจจุบันเป็นงาน

ที่นำเพื่อนาย จำเจ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับน้อย และดำเนินการให้พนักงานครูล่าช้า เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

ทั้งนี้ถือว่าโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคายได้มีการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่บ้างแต่ยังไม่เป็นทางการ (สงวน คีแสน. 2549 : สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ สุนิจ คนยัง. 2549 : สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองหนองคายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความดี ความชอบ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนนี้มีอาจหลีกเลี่ยงจากการแทรกแซงทางการเมืองได้ เหตุผลคือ โรงเรียน เป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย ดังนั้นบุคลากรย่อมขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งดังกล่าวนี้คณะผู้บริหารซึ่งมาโดยวิธีการทางการเมืองย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระการดำรงตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด และ หากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใด การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งย่อมเกิดขึ้นและแนวทางก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงของเทศบาล ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจึงมักจะไม่นั่นนอน

จากเหตุผลและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จุดมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ทั้ง โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ที่มีต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย โดยผู้วิจัยคัดแปลงจากกรอบแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick. 1959 : 60) ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 : แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ปีการศึกษา 2549 จำนวน 156 คน (สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองหนองคาย. 2549 : 2)
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเพศและประสบการณ์การทำงาน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามสัดส่วน
3. เครื่องมือที่ใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65) ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากอวยชัย จันทร์เพ็ญ (2547 : 99-107)
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 4.1.1 เพศ จำแนกเป็น
 - 1) เพศชาย
 - 2) เพศหญิง
 - 4.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 1) น้อยกว่า 10 ปี
 - 2) 10 ปี ถึง 20 ปี
 - 3) มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
 - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ กรอบแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Frederick. 1959 : 60 ; อ้างใน อวยชัย จันทร์เพ็ญ. 2547 : 16-17) ดังนี้
 - 4.2.1 ปัจจัยกระตุ้น
 - 1) ความสำเร็จของงาน
 - 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3) ลักษณะของงานที่ทำ
 - 4) ความรับผิดชอบ
 - 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
 - 4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน
 - 1) เงินเดือน
 - 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
 - 3) นโยบายและการบริหารงาน

- 4) สภาพการทำงาน
- 5) การปกครองบังคับบัญชา
- 6) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
- 7) ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียนเทศบาล** หมายถึง โรงเรียนเทศบาลในเขตเทศบาลเมืองหนองคาย สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
2. **เทศบาลเมืองหนองคาย** หมายถึง หน่วยงานของท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการการศึกษาในโรงเรียนเทศบาล ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนเทศบาล 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา, โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์, โรงเรียนเทศบาล 3 ชูบุรณบารุง และ โรงเรียนเทศบาล 4 ฉลองรัตน
3. **พนักงานครู** หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเทศบาลเมือง สังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
4. **เพศ** หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพของพนักงานครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย แบ่งเป็น เพศชาย และ เพศหญิง
5. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอน แบ่งได้ดังนี้ น้อยกว่า 10 ปี 10 ปี ถึง 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
6. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคายที่พอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญา ให้แก่งานเต็มความสามารถ ที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยค้ำจุน
7. **ปัจจัยกระตุ้น** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นตัวกระทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 7.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและ ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

7.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษและตำหนิเตือนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

7.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้ออกกำลังกาย มีความยากง่าย งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น โดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานครู เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

8.1 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักรักษา และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานครูกับผู้บังคับบัญชา หรือตัวพนักงานครู กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี

8.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดเทศบาลหนองคาย ที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

8.4 สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม ไม่มีสิ่งรบกวนและภัยอันตรายใดๆ การจัดการส่งเสริมให้รับรู้

ข่าวสาร โอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน ห่วงสุขภัณฑ์ ส่งเสริมสนับสนุน งานตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อายากทำ มีความยากง่าย ลักษณะไม่เกิดความเบื่อหน่าย

8.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ จนถึงหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถในการแนะนำการทำงาน เทคนิคในการควบคุม การนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของบังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

8.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หมายถึง สถานภาพของอาชีพพนักงานครู ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ เช่น เกียรติยศและชื่อเสียงจากบทบาทหน้าที่ การยกย่องอาชีพของตนจากคนทั่วไป ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่

8.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรม การมีสวัสดิการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มีมาตรการประกันความต่อเนื่อง มีมาตรการให้เกิดความเต็มใจจะทำงาน อนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ดำเนินการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป