บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการทำวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
   1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
   1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. การจัดการศึกษาท้องถิ่นและพนักงานครูเทศบาล
5. การดำเนินงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในประเทศ
   6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 38) ได้ให้ความหมายของการพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการโต้ตอบ สนองตอบความต้องการของตนเองอย่างดีและสมบูรณที่สุด

รัตนา สวาสดิพันธ์ (2539 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพอใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้นประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้

ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติเต็มใจทำงานมากขึ้น

สมชัย เลิศทิฐิวงศ์ (2544 : 35) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบและสุขใจหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้วก็จะมีผลทำให้อุทิศแรงกายและสติปัญญาเพื่อจะมอบให้แก่สิ่งนั้น ๆเป็นระดับความรู้สึกของลูกค้าที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์กับการคาดหวังของลูกค้า ความคาดหวังของลูกค้า (Expectation) เกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตของผู้ซื้อ กล่าวโดยสรุปสำหรับความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แต่ละท่านมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญ ของความหมายดังกล่าวจะ เกี่ยวข้องกับระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการต่าง ๆ จากหน่วยงานรัฐในมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ที่ได้รับ

สุรพงษ์ บรรจุสุข (2547 : 62) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก เช่น ความรู้สึกพอใจ ชอบใจในการทำกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ

พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น มีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาให้แก่งานเต็มความสามารถ

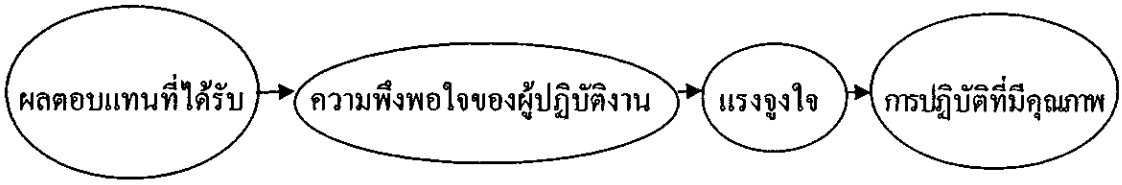
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจองค์ประกอบ และสิ่ง จูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญดังนี้

1.2.1 ความพึงพอใจในการนำไปสู่การปฏิบัติงาน

การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทัศนะตามแนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 2 (สมยศ นาวีการ. 2522 : 155) ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 : แสดงความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้บริหารที่จะมุ่งผลเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนอง ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทน แบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติได้รับ นั่นคือความพึงพอใจในงานของผู้ที่ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว ความพึงพอใจ ย่อมเกิดขึ้น (สมยศ นารีการ. 2522 : 119)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับ ความต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะทราบวิธีจูงใจของบุคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากที่จะทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงานอย่างจริงจัง

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-91) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์ มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งขั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงความรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคน มีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจตราอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีสุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย

ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างสูงมาก ในด้านกำหนดสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2.2 ทฤษฎีการกระตุ้น - ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ (Hertzberg and others. 1959 : 60-63 ; อ้างใน อวยชัย จันทร์เพ็ญ. 2547 : 16-19) และ พระสัญญา เคณาภูมิ. 2548 : 19-22) นั้นได้ศึกษาถึงมูลเหตุที่สร้างพลังจูงใจในการทำงานสองลักษณะ รายงานผลการวิจัยเรื่อง "การกระตุ้นในการทำงาน" (The Motivation to Work) ออกมาเผยแพร่ เมื่อ ปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีกระตุ้น-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เรียกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (The Factors Theory) โดยเฮอร์ซเบอร์กและคณะ ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือความปรารถนาที่ขจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพและความทารุณของดินฟ้า อากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าเป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือ ป้องกันค้ำจุนไม่ให้เกิด ท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฮอร์ซเบอร์ก (1959 : 113-115) ได้ศึกษาข้อมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ปัจจุบันค้ำจุนมี 11 ประการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ซึ่งนอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with junior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อร่วมงานในองค์การ

7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ โดยการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และ กำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากหน่วยงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจในงานที่แห่งใหม่

10. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

11. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตมากขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก ถ้ามีปัจจัยค้ำจุนก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮอร์ซเบอร์กก็คือ ความถึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ผลการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน เฮอร์ซเบอร์กพบว่า เมื่อคนงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเพียงพอปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือมีพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

จากปัจจัยค้ำจุนทั้ง 11 ประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เหลือ 7 ประการ และเรียงหัวข้อใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งการสังเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวสามารถ พบเห็นได้ในวิทยานิพนธ์ที่วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2545 โดย ปัตติยะ สุภรมย์ และ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น พ.ศ. 2547 โดย อวยชัย จันทร์เพ็ญ

จากทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจที่ผู้วิจัยจะศึกษา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfies) เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น

การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง เป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย เป็นงานที่มีลักษณะจะต้องลงมือทำเรื่องประเมินงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี 7 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผน ในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากหน่วยงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจในงานที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัจจัยกระตุ้น องค์ประกอบของความพึงพอใจ ด้านปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นตัวกระทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ความสำเร็จของงาน

รัชวลี วรวุฒิ (2548 : 7) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน" หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน

เทื้อน ทองแก้ว (2549 : 3) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจงานที่รับผิดชอบจะสำเร็จได้รวดเร็ว ทำให้งานไม่คั่งค้าง และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจที่เห็นความกระตือรือร้น ผู้ให้บริการจะไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้เมื่องานไม่คั่งค้าง สุขภาพจิตในการทำงานก็ดีด้วย

เฮอร์ซเบอร์ก (1959 : 113) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

คาซิโอ (Cascio. 2003 : 339-340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career success) หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน (occupational advancement) ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึง ความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุป ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุสำเร็จในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

วิจารณ์ พานิช (2548 : 15) ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรที่มีคุณค่าต่อองค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน เป็น "สวรรค์ในที่ ทำงาน" ดังนั้น รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลแก่ ผลงาน อาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ควรหลีกเลี่ยงการให้โทษความล้มเหลวที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรแต่ ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว และถ้ามีการเรียนรู้สูงส่งมาก ก็อาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงก็ได้

พระสัญญา เคณาภูมิ (2548 : 40) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หรือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับการกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้สึกว่าความสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับยกย่องชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ การมอบความไว้วางใจ การช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ งานที่ทำมีความน่าสนใจน่าทำ การมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 115-133) ได้แสดงทฤษฎีสองปัจจัยให้เห็นผลของปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การยอมรับนับถือจาก ผู้อื่น คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคน ยอมรับการกระทำของเขา ยอมรับผลงานของเขา ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานมี ความรู้สึกว่า งานที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ ดังนั้นสถานภาพทางอาชีพ (Status) จึงหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง การได้รับการยอมรับว่า การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษและตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

3.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ

ชัชรี นฤทุม (2545 : 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รัชวลี วรวุฒิ (2548 : 7) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ กระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นผลงานอย่างชัดเจน

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 113) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

สรุป ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่าย งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือ เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.1.4 ความรับผิดชอบ

รัชวลี วรวุฒิ (2548 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 113) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับรับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สืบวงศ์ คุ้มพงษ์, พันตรี (2541 : 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและการอบรมหรือการดูงาน

เวรัชช์ ธาราสมบัติ (2544 : 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สงคราม ขาเลศักดิ์, ร้อยตำรวจเอก (2546 : 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 115-133) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน

แมคคอร์มิค (McCormick. 1974 : 339) ให้ทัศนะว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

3.2.1 เงินเดือน

สมยศ นาวีการ (2522 : 142) สรุปว่าสิ่งจูงใจทางบวก (Positive Incentives) ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เงิน ความปลอดภัย การมีส่วนร่วม การชมเชย และการยอมรับนับถือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 250-251) กล่าวว่าเงินเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจของบุคคล เกิดความพอใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่ ค่าจ้าง ส่วนทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

เทพนม เมืองแมน และ สริง สุวรรณ (2523 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผลตอบแทนภายนอก ที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ เมื่อทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงาน

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 115-133) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

มาสโลว์ (Maslow. 1969 : 80) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานได้สำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ต้องสมเหตุสมผลถือเป็นเรื่องที่มี

171696

ความสำคัญยิ่ง ถ้าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงาน ควรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อทำงานได้สำเร็จนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจแบะมีความพึงพอใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้คำตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ในระบบราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง กฎหมายได้กำหนดไว้ให้ดำเนินการได้ 2 ครั้งในรอบปี เพื่อเป็นการตอบแทนแก่ข้าราชการตอบแทนแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุสาหะ การทำความดีความชอบในหน้าที่ราชการให้ปรากฏเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่กระทำจะต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีระบบความรอบคอบยุติธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ได้แก่ คุณภาพและปริมาณของตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ความสามารถในการปฏิบัติงานและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

สรุป เงินเดือน (Salary Payment and Welfare) หมายถึง รายได้ ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 199) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ นับถือเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถร่วมมือกันดำเนินงานของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ยังกล่าวถึง สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องการจาก ลูกน้อง ผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา คาดหวังคุณลักษณะต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องดังต่อไปนี้ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เป็นคนเปิดใจกว้าง รับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ มีดุลพินิจที่ดี มีระเบียบวินัยดี และการควบคุมตนเอง ส่วนสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากหัวหน้า หรือ ผู้บังคับบัญชา ที่มีลักษณะ ดังนี้ ความเคารพนับถือผู้อื่น เต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ พร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงานรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง ยุติธรรม มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง มีเวลาว่างให้ลูกน้องเสมอ ซื่อสัตย์ต่อลูกน้อง มีน้ำใจสามารถที่จะกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 287-288) ได้เสนอแนวคิดสำหรับผู้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีแนวความคิดเกี่ยวกับคนดังนี้

1. คนทุกคนเห็นตนเองอย่างไรก็มักจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวของเขา นั่นคือ แต่ละคนมีโลกส่วนตัวของตนเองซึ่งอาจเหมือนกันหรือต่างกันกับโลกของคนอื่น ดังนั้น คนจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เขาเคยมีประสบการณ์หรือตามที่เขาเห็นว่าเป็นเช่นนั้น

2. คนทุกคนจะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายที่จะดำรงรักษาไว้ เพื่อส่งเสริมและเพื่อบรรลุความต้องการของตัวเองและคนจะเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อได้รับความพอใจมากขึ้น หรือพยายามหลีกเลี่ยงความพอใจที่น้อยลง

3. คนที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมักจะมีความคิดและการกระทำที่แตกต่างกันเพราะมีความรับรู้ที่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมของแต่ละคนไม่ว่าจะกระทำอย่างมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลย่อมมีความหมายต่อผู้นั้นและเพื่อบรรลุเป้าหมายและสนองความต้องการของตัวเอง

5. คนจะมีความเข้าใจเรื่องใดหรือสถานการณ์ใดนั้น จะต้องเคยมีประสบการณ์นั้นมาก่อน หากไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็จะมีความเข้าใจสิ่งนั้นในแนวทางที่ตัวเองคิดเอาเองเท่านั้น

6. คนโดยทั่วไปจะตัดสินด้วยอารมณ์และความรู้สึกในลักษณะนั้นมากกว่าด้วยเหตุผลหรือความคิด

7. การร่วมมืออย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นได้ในสภาพที่มีประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน สภาพที่ต่างกันมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และสภาพที่ต่างก็ได้ตอบแทนในความร่วมมือ

8.วิธีการที่จะทำให้คนเกิดความร่วมมือกันได้นั้นมีความสำคัญกว่าการตัดสินใจการกระทำและการแก้ปัญหาเสียอีก

9. ความรู้สึกและทัศนคติของคนย่อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงด้วยการกระตุ้นเตือน การบอกเล่าหรือการสอน แต่จะเปลี่ยวแปลงได้ก็ต่อเมื่อคนนั้นมี ความเชื่อมั่นว่าเขาจะได้เปรียบมากขึ้นจากความรู้สึกใหม่และทัศนคติใหม่

10. การที่จะเข้าใจการรับรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของคนใดอย่างแท้จริง ให้ดูจากกรอบแห่งการยึดมั่นถือมั่นของคนนั้นเป็นสำคัญ

11. หากต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหารจะต้องคิดร่วมกับคนเหล่านั้นไม่ใช่คิดเพื่อคนเหล่านั้น จะต้องมีความรู้สึกร่วมกันแต่ไม่ใช้อารมณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จะต้องก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เร่งรัดหรือถ่วง จะต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ทำให้ผู้ใต้คับบัญชาจะต้องยอมรับความคิดและการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการประเมินและต้องคิดในแง่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ในแง่ของผู้บริหารเท่านั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงจะเกิดขึ้น

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 115-133) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140-150) ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคมซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งที่จูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่รวมกัน การรู้จักอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมคคอร์มิค (McCormick. 1974 : 339) ได้สรุปร่วมกันว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานครูกับผู้บังคับบัญชา หรือตัวพนักงาน กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.3 นโยบายและการบริหารงาน

สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2548 : 5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของข้อกำหนดหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

รัชวลี วรวุฒิ (2548 : 5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 115-133) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผน ในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด

วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

สรุป นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

3.2.4 สภาพการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 289) ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าทำงานหรือสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานสามารถที่จะอำนวยความสะดวกสบาย และมีความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้มากเพียงใดก็จะช่วยลดความกังวลใจ เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากเพียงนั้น

เสนาะ ติเยาว์ (2535 : 251-252) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า สภาพการทำงานและลักษณะของงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน มั่น หมายถึงงานที่กำลังทำอยู่ผู้ทำรู้สึกว่า เป็นงานดี มีเกียรติ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันควรมีสภาพแวดล้อมและมีลักษณะงานที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สภาพกำทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ หากโรงเรียนได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุลากรแต่ละคนได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและคามชำนาญ เพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

พระสัญญา เคณาภูมิ (2548 : 43) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศบริบทแวดล้อมในการทำงาน เช่น การวางแผนกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลกร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความปราศจากอุปสรรค สิ่งรบกวนและภยันตราย การจัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงภัยเหตุการณ์ การให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตกแต่งห้องเรียนให้สวยงาม และการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ดี มีมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานดี และเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่าย เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้น สภาพของงานที่ทำจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลกร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม ความปราศจากสิ่งรบกวนและภยันตราย การจัดการส่งเสริมให้รับรู้ข่าวสาร โอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน ห้องสุขภัณฑ์ ส่งเสริมสนับสนุน งานตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่าย ลักษณะไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2.5 การปกครองบังคับบัญชา

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403-406) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีความเข้าใจ มีความนุ่นนวลในการกล่าวตักเตือนหรือแนะ นำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงานจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจโดย ผู้บังคับบัญชาควรสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรตามแนวปฏิบัติดังนี้

1. อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และให้เขาภูมิใจในงานที่ทำ

2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือ แสดงความคิดเป็นช่วยแก้ปัญหาด้วย ถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนรวมต้องฟังความคิดเป็นของส่วนรวมด้วย

3. อย่าวางตัวเป็นนายและต้องให้ความคุ้มครองความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ

4. เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้วไม่ควรแบ่งงานนั้นกลับมาทำเสียเองหรือให้คนอื่นเขามีอิสระในการทำงาน

5. ผู้บังคับบัญชาต้องเชื่อมั่นตนเอง การกระทำขาดความมั่นใจทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเร่ ขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6. ต้องรู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่อะไรดับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ต้องควบคุมนโยบายให้ได้ และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่างทำตามฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งสอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่ปฏิบัติ

สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2548 : 5) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถและความ

ถนัดที่มีอยู่ การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ การควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzderg. 1959 : 133-115) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำแนะนำในการทำงาน มีความเข้าใจกันมีเทคนิคในการควบคุม การนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ถือว่าเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับสมาชิกที่สุด ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องสร้าง บรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้องค์กรอย่างเต็มที่

3.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

รัชวลี วรวุฒิ (2548 : 5) กล่าวว่า ฐานะตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลของงานกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นทั้งภายในองค์การหรือนอกองค์การ

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากหน่วยงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจในงานที่แห่งใหม่

สรุป ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หมายถึง หมายถึง สถานภาพของอาชีพพนักงานครู ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ เช่น เกียรติยศและชื่อเสียงจากบทบาทหน้าที่ การยกย่องอาชีพของท่านจากคนทั่วไป ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่

3.2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 97) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความก้าวหน้า ความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อบอุ่นใน การประกอบอาชีพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสำนึก ความจงรักภักดีและความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างดี หากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ในการงานและมั่นใจในอนาคตแล้ว การทำงานของบุคคลย่อมมีประสิทธิภาพและจะอุทิศเวลาการทำงานให้แก่หน่วยงานเต็มความสามารถ ความรู้สึกมั่นคงจะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กร รวมทั้งองค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ ไปพร้อม ๆ กันด้วย

พระสัญญา เคณาภูมิ (2548 : 46) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรมในอาชีพ การมีสวัสดิการในอาชีพ ระยะเวลาที่ให้พนักงานครู ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มีมาตรการประกันความต่อเนื่องในอาชีพ มีมาตรการให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงานให้แก่โรงเรียน การอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ และ การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

สรุป ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรม การมีสวัสดิการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มีมาตรการประกันความต่อเนื่อง มีมาตรการให้เกิดความเต็มใจจะทำงาน อนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ และ การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. การจัดการศึกษาท้องถิ่นและพนักงานครูเทศบาล

4.1 ความเป็นมาของการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของประชาชนในอดีต เริ่มต้นจัดการศึกษาแบบนานาประเทศของยุโรป เริ่มเมื่อ พ.ศ. 2414 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนแห่งแรกขึ้นในพระบรมมหาราชวัง และในปี พ.ศ. 2427 ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับราษฎร์ แห่งแรกที่ วัดมหรรณพาราม เพื่อรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของประเทศ ต่อมาได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2549 : 1-3)

หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขแล้ว การบริหารประเทศได้เริ่มขยายตัวไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น เป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้มีสิทธิและหน้าที่ในการบริหารกิจการท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ กัน เช่น ได้ตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 การศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่พอเพียง ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้น และดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง

จากผลของพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าว รัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้ เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมด คือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการประถมศึกษามาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่ง โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ให้กระทรวงมหาดไทย ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล

2. ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการให้มากที่สุด เว้นแต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการ และเป็นตัวอย่างเท่านั้น

3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษาในเขตเทศบาลซึ่งอาจจะคำนวณเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป

ดังนั้น การจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาล จึงอยู่ในการกำกับดูแล ควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนทุกวันนี้ และประกอบกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปัจจุบัน มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาท้องถิ่น ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ คือ

ภาคนโยบาย ควรเป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา

ภาคปฏิบัติ ควรเป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานในท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย

4.3 หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น

4.3.1 ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

4.3.2 การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

4.3.3 การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่น สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้

4.3.4 การส่งเสริมวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาลให้ทัดเทียมกับข้าราชการครู

4.3.5 นำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาท้องถิ่น

กำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น

2) หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้แต่เดิมและเช่นที่นานาอารยะประเทศจัดทำอยู่

3) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

หลักการดังกล่าวเป็นหลักการอย่างกว้าง ๆ ซึ่งได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นสืบมา

4.4 วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

4.4.1 กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

4.4.2 กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4.3 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้ออกจากราชการ

4.5 การบริหารการศึกษาของเทศบาล

เนื่องจากรัฐบาลและ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว เทศบาลและเมืองพัทยาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตของตนอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กล่าวมาข้องต้น ความรับผิดชอบของเทศบาลและเมืองพัทยา ในเรื่องนี้อาจสรุปได้ดังนี้

4.5.1 มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.5.2 จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าโรงเรียนโดยทั่วถึง

4.5.3 เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล

4.5.4 ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยานี้ เทศบาลและเมืองพัทยาเป็นผู้บริหารและดำเนินการโดยตรง โดยกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยมิได้เข้าเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติ นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลและเมืองพัทยาดำเนินการได้โดยเรียบร้อยและบรรลุผลดียิ่งขึ้นเทศบาลและเมืองพัทยาจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใด ๆ ได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

4.6 ความหมายของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

"พนักงานครูส่วนท้องถิ่น" ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ข้อ 32 ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม"

พนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราดำรงตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ข้อ 1 หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล และเทศบาลมาจัดเป็นเงินเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้คำนึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือคุณภาพและความยากของงาน และค่าใช้จ่ายของเทศบาล หรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนโดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ต้องเทียบได้ในมาตรฐานเกี่ยวกับราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือราชการอื่นแล้วแต่กรณี

5. การดำเนินงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จ ในการใช้ "เทศบาล" เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน เป็นฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546

5.1 ประวัติความเป็นมาและนโยบายของเทศบาลเมืองหนองคาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสาระที่เกี่ยวกับเทศบาลเมืองหนองคาย ได้แก่ประวัติความเป็นมา โครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (เทศบาลเมืองหนองคาย. 2549 : 1-15)

เทศบาลเมืองหนองคาย จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2478 ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาลเมืองหนองคาย (ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 52 ตอนที่ 79 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2478) มีพื้นที่ประมาณ 4.5 ตารางกิโลเมตร ต่อมาคงเหลือประมาณ 3.2 ตารางกิโลเมตร เนื่องจากเขตเทศบาลส่วนหนึ่งติดกับแม่น้ำโขง เมื่อถึงฤดูฝนระดับน้ำขึ้นสูงและไหลเชี่ยวมาก เป็นเหตุให้ริมตลิ่งพังลงน้ำ จึงทำให้พื้นที่ของเทศบาลลดน้อยลงทุกปี สำนักงานเดิมเทศบาลเมืองหนองคายตั้งอยู่ถนนมีชัย โดยเช่าห้องแถวชั้นเดียวอยู่ติดกับบ้านพักปลัดจังหวัด ในปัจจุบันทางด้านตะวันออก ตรงข้ามธนาคารกรุงเทพพาณิชยการ จำกัด (ปัจจุบันได้รื้อออกและปลูกสร้างใหม่เป็นอาคารพาณิชย์) ต่อมาในปี พ.ศ. 2490 ได้ย้ายอาคารสำนักงานมาอยู่ที่ปัจจุบันเลขที่ 251 ถนนประจักษ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เดิมเป็นอาคารไม้ชั้นเดียวซึ่งเป็นอาคารโรงเรียนช่างไม้ของเทศบาล ในปี พ.ศ. 2499 ได้ก่อสร้างสำนักงานใหม่เป็นอาคาร ค.ส.ล. 2 ชั้น ทรงไทย ตามแบบแปลนของกรมโยธาธิการ จากเงินกู้ ก.ส.ท. 420,000 บาท เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้ขอขยายเขตจากเดิม 3.2 ตารางกิโลเมตร เป็น 35.15 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 7 ตำบล คือ ตำบลในเมือง ตำบลมีชัย และบางส่วนของตำบลโพธิ์ชัย ตำบลหาดคำ ตำบลกวนวัน ตำบลเมืองหมี ตำบลหนองกอมเกาะ (เทศบาลเมืองหนองคาย. 2549 : 3)

5.2 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาล นั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ "ทำอะไร" ส่วนการ "ทำอย่างไร" ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน (ระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519) เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนานุบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

2. ส่วนคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มิได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลแห่งที่มีรายได้เพียงพอก็จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้น เช่น โรงพยาบาลของเทศบาลนครเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วเทศบาลเล็ก ๆ ก็จะจัดให้มีสถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม และผังเมืองและงานสาธารณูปโภคงานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการให้บริการ และจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

6.ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือเทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้นโดยอนุโลม

5.3 นโยบายนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองคาย

นโยบายที่นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองคาย ที่ได้แถลงต่อที่ประชุมสภาเทศบาลเมืองหนองคาย เมื่อ วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547 ดังนี้ (เทศบาลเมืองหนองคาย. 2549 : 2 -5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1) ดำเนินการก่อสร้างและปรับถนน ให้อยู่ใน สภาพที่ ใช้การได้ตลอดทั้งปี และจะก่อสร้าง เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) ทุกสายภายใน 2 ปี

2) ดำเนินการปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามครอกซอกซอย โดยการติดตั้งโคมไฟฟ้าให้เกิดแสงสว่าง อย่างเพียงพอ

3) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงการวางระบบ ระบายน้ำในถนนทุกสาย ที่ยังไม่มีระบบการระบายน้ำการลอกท่อระบายน้ำอุดตัน การวางระบบการระบายน้ำ ถนนสายหนองคาย-โพนพิสัยพร้อมปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้สวยงาม

4) ดำเนินการส่งเสริมระบบการจราจร โดยการ ติด ตั้งสัญญาณไฟจราจรตามสี่แยกและทางแยกต่าง ๆประสานและดำเนินการปรับปรุงสาธารณูปโภคระบบการจ่ายน้ำประปาให้ ได้คุณภาพและเพียงพอ

5.3.2 ด้านการพัฒนาสังคม

1) ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่โรงเรียนในสังกัดเทศบาล ให้ได้มาตรฐาน โดยจัดหาครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านให้เพียงพอ พัฒนาบุลากรให้มีคุณภาพ ศักยภาพที่สูงขึ้น จัดหาและสร้างห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องสอน ให้ทันสมัย เพื่อพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความพร้อมความรู้ความสามารถในการแข่งขัน หรือเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ให้เป็นกิจกรรมที่ยิ่งใหญ่ สามารถดึงดูดทักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยว ซึ่งจะสอดคล้องกับเกียรติภูมิที่ได้ชื่อว่า "เมืองน่าอยู่อันดับ 7 ของโลก"

3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ แก่เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นให้มีโอกาสใช้เวลาว่าง ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ แข่งขันกีฬาร่วมกับหมู่คณะได้อย่างเต็มความสามารถ

4) บริการรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ให้มีพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง และมีความปลอดภัยจากโรคระบาด โรคติดต่อ อันจะคุกคามและเป็นอันตรายต่อประชาชน

5) พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนให้เกิดจิตสำนึกรักชุมชน รักความสะอาด รักหนองคาย ให้เป็นเมืองน่าอยู่และเกิดความผาสุก

6) ยกฐานะสาธารณสุขมูลฐานชุมชน โดยจัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมืออุปกรณ์ให้มีความสามารถเท่า เทียมกับโรงพยาบาลขนาดเล็ก เช่น มีแพทย์ หรือ พยาบาลประจำ

7) เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสะอาด โดยการรณรงค์จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มรถจัดเก็บขยะ พนักงานจัดเก็บขยะ และเพิ่มถังขยะให้มี จำนวนเพียงพอ

5.3.3 ด้านเศรษฐกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน โดยเฉพาะการจัดตั้งชุมชนเมือง ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ชุมชนละ 1 ล้านบาท ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน

2) ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาชุมชนใน "โครงการหนึ่งชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์"

3) ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนโดยการฝึกอบรมอาชีพ จัดตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กลุ่มอาชีพขยายเครือข่ายกลุ่มอาชีพระหว่างกลุ่มอาชีพ ในเขตชุมชนเทศบาลเมืองด้วยกัน และระหว่างกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลกับกลุ่มอาชีพนอกเขตเทศบาล ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มอาชีพด้วยกัน

4) พัฒนาแหล่งการค้า ตลาดสด ให้เป็นสถานที่ที่มีความสะดวกปลอดภัย ปราศจากพาหะนำเชื้อ เช่น แมลงสาบ หนู สุนัขจรจัด สิ่งปฏิกูลและเพิ่มแสงสว่างในบริเวณตลาดให้เพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก

5.3.4 ด้านการเมืองการบริหาร

1) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน

2) ดำเนินการปกครองและบริหารงานเทศบาล ตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกัน แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยทั่วถึง

3) พัฒนาปรับปรุงและลดขั้นตอนการบริหารงาน ให้เกิดความสะดวกถูกต้องรวดเร็วแก่ประชาชน

4) สร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย กฎหมายระเบียบข้อบังคับการบริหารเทศบาลสู่ประชาชน

5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การศึกษาของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

6) ปรับปรุงรายได้และจัดภาษีของทรัพย์ สินให้มีประสิทธิภาพ

7) เสริมสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชนและเกิดประสิทธิภาพ

8) พัฒนาระบบป้องกันภัย รวมทั้งสนับสนุนจัดตั้งพลังมวลชน เพื่อเป็นกำลังท้องถิ่นในยามไม่ปกติ

9) พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ เอกสารต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยและเพียงพอต่อการปฏิบัติ

5.3.5 ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

1) มุ่งพัฒนาบ้านเมืองให้ปราศจากมลภาวะขยะและน้ำเสีย โดยการดำเนินการประสานงานกับส่วนกลาง เพื่อดำเนินโครงการระบบบำบัดน้ำเสีย โครงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และความสมดุลของสภาพแวดล้อม

2) สร้างสวนสาธารณะหรือปรับปรุงสวนสาธารณะหนองถิ่นให้มีความสะอาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สวยงานเป็นระเบียบและปลอดภัย และให้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจเป็นที่ปรารถนาของประชาชน

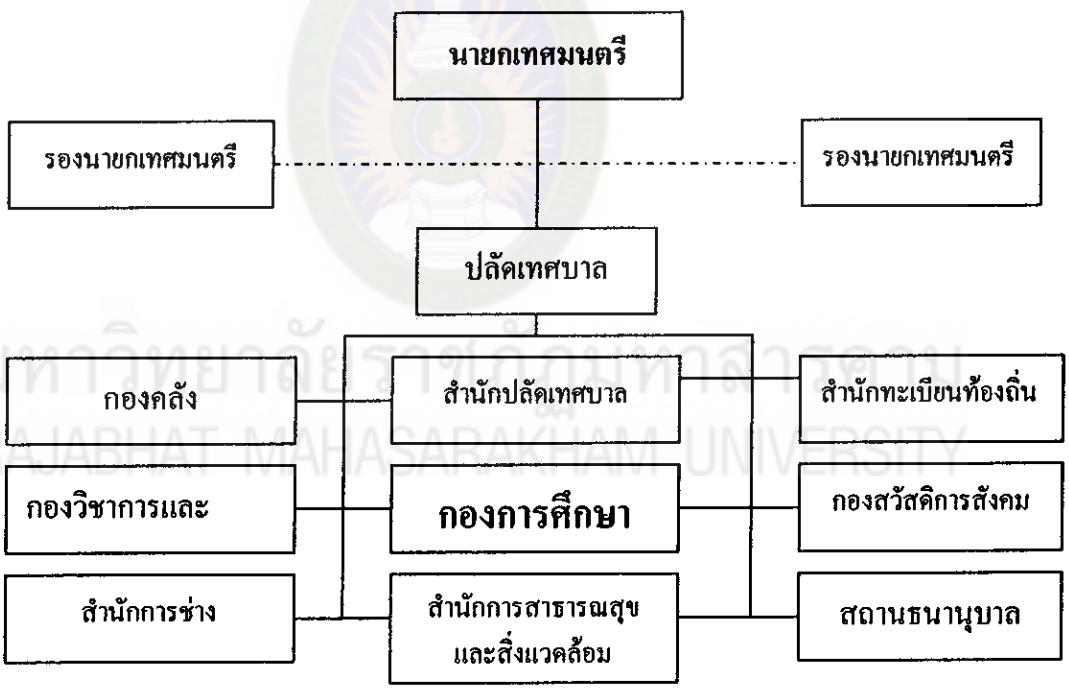
3) ปรับปรุงหนองไผ่เตี้ย และหนองกอมเกาะที่อยู่ในเขตเทศบาลให้เป็นสวนสาธารณะ

4) ดำเนินการปลูกต้นไม้ขนาดใหญ่ ไม้ดอก ไม้ประดับ ให้เกิดภูมิทัศน์ที่สวยงามและเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น

5) จัดหาหรือจัดสร้างห้องน้ำสาธารณ ตามสถานที่ท่องเที่ยวให้เพียงพอ

6) ปรับปรุงป้าย บอกเส้นทางคมนาคม ชื่อถนน ชื่อซอย แหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญต่าง ๆ ให้สวยงามและชัดเจน ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศให้สมกับเป็นเมืองท่องเที่ยว

แผนภูมิการบริหารงานเทศบาลเมืองหนองคาย



แผนภูมิที่ 3 : แสดงโครงสร้างการบริหารงานเทศบาลเมืองหนองคาย

ที่มา : เทศเทศบาลเมืองหนองคาย (2549 : 16)

5.4 สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองหนองคาย

อาชีพและรายได้ของประชาชน ลักษณะหรือประเภทของการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมเป็นอันดับหนึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รองลงมาจะเป็นประกอบอาชีพอุตสาหกรรม ค้าส่ง และค่าปลีก ประเภทอุตสาหกรรม และการประกอบการพาณิชย์ การบริการต่าง ๆ

ข้อมูลด้านสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย มี 4 โรงเรียน

1. โรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา ระดับการสอน ประถมศึกษา- มัธยมศึกษาตอนต้น
2. โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์ ระดับการสอน ประถม-ประถมศึกษาปีที่ 6
3. โรงเรียนเทศบาล 3 ยุวบูรณ์บำรุง ระดับการสอน ประถมศึกษา- มัธยมศึกษาตอนต้น
4. โรงเรียนเทศบาล 4 ฉลองรัตน ระดับการสอน ระดับอนุบาล

5.4.1 โรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา ตั้งอยู่ที่ 706/6 หมู่ที่ 7 ถนนประจักษ์ศิลปาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000 โรงเรียนมีพื้นที่ 14 ไร่ 3 งาน 98 ตารางวา มีอาคารจำนวน 7 หลัง เปิดสอนในระดับชั้นประถม ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนพนักงานครู 84 คน จำนวนนักเรียน 1,788 คน จำนวนห้องเรียน 51 ห้องเรียน

ลักษณะชุมชน เขตบริการของโรงเรียนอยู่ในชุมชนเมืองและเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีหลากหลายอาชีพ ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และโดยเฉลี่ยคนในชุมชนมีรายได้อยู่ในฐานะค่อนข้างยากจน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยภาพรวมแล้ว ความเข้มแข็งของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ ภายในปี พ.ศ. 2548 ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ

การบริหารบุคลากร โรงเรียนมีอัตราส่วน ครู : นักเรียน ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้ ครู 1 คน ต้องรับภาระการดูแลนักเรียนไม่ต่ำกว่า 30 คน ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูเพิ่มหลังจากมีการโอนย้ายออกไป หรือ เกษียณอายุราชการไปแล้ว การสับเปลี่ยนครูต่างสังกัดไม่ได้ตามเงื่อนไขหรือตรงตามวุฒิการศึกษาที่โรงเรียนต้องการ

5.4.2 โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์ ตั้งอยู่เลขที่ 489 ถนนแก้ววรวุฒิ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000 โรงเรียนมีพื้นที่ 1 ไร่ 3 งาน 13.2 ตารางวา มีอาคารจำนวน 3 หลัง เปิดสอนในระดับอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนครู 20 คน จำนวนนักเรียน 583 คน .จำนวนห้องเรียน 16 ห้องเรียน

ลักษณะชุมชน เป็นชุมชนเมืองในเขตเทศบาล ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีการส่งเสริมประเพณีมาก โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและค้าขาย โดยภาพรวมแล้ว ความเข้มแข็งของชุมชนอยู่ในระดับพอใช้

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือ ปฏิรูปการเรียนรู้ก้าวสู่มาตรฐานการศึกษา ให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีสัมมาคารวะ มีความเมตตากรุณา และมีความประหยัด สืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่น มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา หลีกเลี่ยงยาเสพติด อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม พร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การบริหารงานโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน มีความเป็นประชาธิปไตย ให้มีการมอบหมายงานตรงกับความถนัด ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ

5.4.3 โรงเรียนเทศบาล 3 ยุวบูรณ์บำรุง ตั้งอยู่ที่ 653/1 คุ้มป่าหลวง ตำบล ในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000 โรงเรียนมีพื้นที่ 5 ไร่ 1 งาน 99 ตารางวา มีอาคารจำนวน 3 หลัง เปิดสอนในระดับตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนครู 32 คน จำนวน นักเรียน 604 คน.จำนวนห้องเรียน 17 ห้องเรียน

ลักษณะชุมชน ชุมชนในเขตบริการ มี 4 ชุมชน ซึ่งชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่เกษตรกรรม ประชากรมีอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 80 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 10 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 5 และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 5 และโดยเฉลี่ยคนในชุมชนมีรายได้อยู่ในฐานะยากจน เนื่องจากพื้นฐานมาจากอาชีพเกษตรกรรม

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือ จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่เขตบริการ ไปสู่เยาวชนที่ด้อยโอกาส และเยาวชนพิการ ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.4.4 โรงเรียนเทศบาล 4 ฉลองรัตน ตั้งอยู่ที่ 252/4 หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัด หนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000 โรงเรียนมีพื้นที่ 7 ไร่ 1 งาน 77 ตารางวามีอาคารจำนวน 2 หลัง เปิดสอนในระดับ อนุบาล จำนวนครู 20 คน จำนวนนักเรียน 180 คน จำนวนห้องเรียน 8 ห้องเรียน

ลักษณะชุมชน เขตบริการของโรงเรียนอยู่ในชุมชน 4 ชุมชน คือ ชุมชนหายโศก ชุมชนศรีชมชื่น ชุมชนดอนโพธิ์ และชุมชนดอนมน ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง และโดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เฉลี่ย คนในชุมชนมีรายได้อยู่ในฐานะปานกลางและค่อนข้างยากจน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยภาพรวมแล้ว ความเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ มุ่งเน้นให้นักเรียนแต่ละระดับ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามโครงการเยาวชนคนดี รักการอ่าน การเขียน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ใช้ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี อันเป็นพื้นฐานในชีวิตประจำวัน มีทักษะพื้นฐานในการทำงาน และประกอบอาชีพ มีสุขภาพ บุคลิกภาพที่ดี รักธรรมชาติ ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความภูมิใจในความเป็นไทยยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การบริหารงานบุคคล การบริหารงานโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียน มีความเป็นประชาธิปไตย ให้มีการมอบหมายงานตรงกับความถนัด ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ

5.5 การดำเนินการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การดำเนินการเพื่อให้เราทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองหนองคาย ที่ผ่านมายังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม หรือ แสดงออกมาเป็นรูปแบบรายงานการวิจัยให้เห็นอย่างชัดเจนได้ แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการเพื่อให้ทราบความพึงพอใจหรือ ไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เป็นระยะ ๆ เช่น ในการประชุมก็เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแต่ละโรงเรียนอีกว่าจะเปิดโอกาสให้มากน้อยเพียงใด กล่าวได้ว่า วิธีการเช่นนี้อาจจะได้ข้อเท็จจริงไม่ครบองค์ประกอบของความพึงพอใจทั้งหมด เนื่องจากยังมีบุคลากรบางคนไม่สามารถแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ เพราะการเปิดเผยในที่ประชุม บางครั้งมิอาจปฏิบัติได้ไม่อาจมั่นใจได้ว่า หากแสดงความรู้สึกที่ตรงไปตรงมาเกินไปจะผลกระทบในทางลบแก่เขาหรือไม่ ทั้งนี้ก็ยังถือได้ว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคายได้มีการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่บ้างแต่ยังไม่เป็นทางการ (สงวน ดีแสน. 2549 : สัมภาษณ์)

อนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองหนองคายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความดีความชอบ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนนี้มิอาจหลีกเลี่ยงจากการแทรกแซงทางการเมืองได้ เหตุผลคือ โรงเรียน เป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย ดังนั้น

บุคลากรย่อมขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงซึ่งมาโดยทางการเมือง ดังกล่าวนี้คณะผู้บริหารซึ่งมาโดยวิธีการทางการเมืองย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระการดำรงตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด และแน่นอนหากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใด การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งย่อมเกิดขึ้นและแนวทางก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงของเทศบาล ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจึงมักจะไม่แน่นอน (สุนิจ คนยัง. 2549 : สัมภาษณ์)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

รัชนีพร ชุมสิงห์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2531 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน โดยนักเรียนชายที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 2 ปี รับรู้สภาพแวด ล้อมทางการเรียนดังกล่าว ด้านความเร็วสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และนักเรียนชายที่มีประสบ การณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 1 ปี รับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนดังกล่าว ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและ ประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนอีก 13 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกชัย ด้วงจันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำแบบหมู่คณะมากที่สุด แบบเดินสายกลาง แบบใฝ่แต่งาน แบบเป็นกันเองและแบบไม่เอาไหน รองลงมาตามลำดับ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในเขตการศึกษา 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแบบหมู่คณะแบบใฝ่แต่งาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พิสุทธิ์ แก้วดำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ชายและหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านลักษณะนิสัย ตามความคิดเห็นครูหญิงและชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอาจารย์หญิงมีความคิดเห็นที่พึงประสงค์สูงกว่าครู อาจารย์ชาย

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โกศล ศรีทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า

1. คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน อยู่ในระดับดีตามลำดับ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านการได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารและคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารในภาพรวมร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ศุภิสรา แพงทอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ได้ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านสถานภาพ ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านวุฒิการศึกษาอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านปัจจัยกระตุ้น เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านปัจจัยค้ำจุน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทิมา อมันตกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดหนองคาย พบว่า

1. สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะอื่น ด้านความรู้และด้านทักษะ ส่วนสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะอื่น ด้านความรู้และด้านทักษะ

2. สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3. สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่น ส่วนด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน

4. สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ควิตูกัส (Quitugus. 1975 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า

1. ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ

2. ความพึงพอใจของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงานที่สอน นโยบายและการบริหาร

วิลเลียมส์ (Williams. 1990 : 22-24) ได้เสนอผลการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยหนัก กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกศัลยกรรม อายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของชลาวิทท์ และคณะ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน โดยพยาบาลทั้งสองกลุ่มพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับต่อ ซึ่งพยาบาลที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่ำสุด จะให้ความสำคัญแก่ค่าตอบแทนสูงสุด และพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างพยาบาลด้วยกันสูงสุด รองลงมาคือ พึงพอใจในสถานภาพวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การปฏิสัมพันธ์กับแพทย์เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์การและค่าตอบแทน

วัดไธสง (Vatthaisong. 1982 : 468 – A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จำนวน 220 คน พบว่า

1. ครู อาจารย์ที่มีความพึงพอใจเรียงลำดับความสำคัญคือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจ คือ เงินเดือน

2. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

3. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

4. เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้นไม่แตกต่างกัน

บินนี่ เดวิด จอร์จ (Binnie Devid George. 1985 : 1450) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบคัดสรรทางสถานการณ์ และตำแหน่งของการควบคุมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเมืองฮิลส์บลูค (Hillsnorough) รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันไม่ต่างกัน และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งของการควบคุมภายใน

โอซูเกะ (Osueke. 1991 : 4169) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในคาโกต้าตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มที่ 2 ด้าน คืองานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ และ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานภาพทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวสิทธิในการตัดสินใจ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เกนซอล (Genzal. 1998 : 93) ได้เสนอผลงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางาน ทฤษฎีตามระบบของ King (1981) และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานในสาขาพฤติกรรมที่จัดเป็นระบบไว้ถูกใช้เป็นกรอบแนวคิดทีมพยาบาล ได้ใช้ตารางของ Torres (1981) ตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ทีมพยาบาลที่ศึกษาการพัฒนางาน ได้ตรวจสอบการทำงานของพยาบาลในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ตามความพึงพอใจมากที่สุด ปานกลางและน้อยที่สุด พบว่า 53% ไม่พึงพอใจในการทำงาน 41% มีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการได้ ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจแล้วย่อมทำให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจในงาน ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานตกต่ำ ในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามหากผู้บริหารจัดสวัสดิการตอบสนอง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขกายสุขใจ รักงานและสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และ ความรู้สึกที่ดีมีความสุข ความสบายใจของบุคคลต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ต่องานที่ปฏิบัติได้รับการตอบสนองในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึง มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมุ่งหวังที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองหนองคาย เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารนำผลจากการวิจัย ไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

จากศึกษาของ รัชนีพร ชุมสิงห์ (2531 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา การรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2531 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน โดยนักเรียนชายที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 2 ปี รับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนดังกล่าว ด้านความเร็วสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และนักเรียนชายที่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประสบการณ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 1 ปี รับรู้สภาพแวดล้อมทางการเรียนดังกล่าว ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ดังนั้นจะเห็นว่า เพศและประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่าง และยังพบว่า เพศและประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน จากเหตุผลและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและรวมทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY