

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.1 โครงสร้างและการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.3 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ก็คือความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่า คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน (กิติมา ปรีดีคิลก. 2529 : 320) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

มัจฉรี โอสถานนท์ (2539 : 25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่อยากลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้นรวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น และความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่

คือ ผลการปฏิบัติงานที่คือนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลและผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน

ฮูร์ซเบิร์ก (2543 : 13) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบของคน ที่มีความสัมพันธ์กับงานและเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเฉพาะบางอย่าง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลการมีโอกาสดำเนินงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เกียรติภูมิ และผลงาน

คมาศ ชันชเกษ (2544 : 16) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่เป็นสุข ทศนคติที่ดีต่องานที่ทำเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์การ บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

สุวัฒน์ ทองจันทร์ (2547 : 15) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เป็นสุข เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์การ บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องบางอย่าง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาสดำเนินงานในที่ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงานและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ นี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลา หรือสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลง

จงจิณ สุขสิงห์ (2547 : 33) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีโดยรวมของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักงาน มีความกระตือรือร้น สนุกกับงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงาน และพร้อมที่จะทำงานเต็มกำลังความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 112) ให้ความเห็นว่า ความพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับ

นับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารการ บังคับบัญชาการนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และอื่น ๆ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 : 254-255) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วน สัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอนั้น ได้แก่ รู้สึกมี ความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เฟรนช์ (French, 1994 : 111) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจาก การได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจจะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และ การกำกับดูแล ความพึงพอใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ลักษณะของงาน

สทราว์และเซเยส (Strauss and Sayles, 1960 : 121) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ได้ผลตอบแทนทั้ง ทางวัตถุและจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่พอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจทำให้บุคคลปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความสุขกายสุขใจ ซึ่งจะส่งผล ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน และความ สำเร็จของงานก็ส่งผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ เพราะถ้าบุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ แล้วจะทำให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความไม่พึงพอใจ และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นคือจะต้องได้ทั้งคนและได้ทั้งงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้อง ให้ความสนใจเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดกับบุคลากรในองค์การอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และ

ทำให้ผลงานมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ปภาวดี ดุทธจินดา (2534 : 530-5311) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

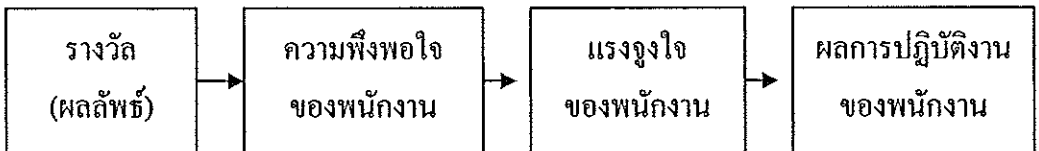
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคคลและในขณะที่เดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันความเหินห่างจากงาน กล่าวคือ ในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ และนำไปสู่ความไม่พอใจ และความเหินห่างจากงาน ฉะนั้นการเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจึงช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตขององค์กรลดลงด้วย

สุรชัย เถชะวานิช (2543 : 27) สรุปว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานและองค์กร โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

คมคาย จันทร์เกษ (2544 : 17) สรุปว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะความพึงพอใจก่อให้เกิดความพร้อมของบุคลากรที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำและองค์กรมีความรู้สึกรักตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความตั้งใจและเต็มใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจยังก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาแนวทางและวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนางานที่ทำและพัฒนาองค์กรต่อไป

อดุลย์ คำจันทร์ (2546 : 20) สรุปว่า ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานผู้บริหารที่ต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2547 : 134) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ พนักงานที่ได้รับการตอบสนองความพอใจจะมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการผลิตสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจ ทิศนะตามแนวคิดดังกล่าวแสดงได้ตามแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน

สุวัฒน์ ทองจันทร์ (2547 : 18) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความพร้อม และความต้องการของบุคลากรที่จะทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำและต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ลดปัญหาการขาดงานและเปลี่ยนงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ซึ่งนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาวิธีการและแนวทางในการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ทิฟฟิน (Tiffin, 1968 : 271) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในด้านทฤษฎี เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีค่าบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ

สทราห์และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960 : 22-27) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กรอย่างมากเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนและผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามีอยู่
2. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะไม่ประสพกับวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้น

เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงาน และสังคมในที่สุด

3. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการปฏิบัติงาน นั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะความพึงพอใจจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความเอาใจใส่ ต่องาน ขยันติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีความสามัคคี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้ งานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและศึกษาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเกิด ประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และช่วยส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้งานนั้นมีคุณภาพมากกว่า บุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบ คู่ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 :113 – 115) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)

การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เมื่อทำงานสำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นทุกคนต้องการความสำเร็จทั้งในงานและ ความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

สเทรซ์ และ ซาเลส (Strauss and Sayles, 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานว่า ผู้ปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่สูงสุดก็อาจไม่พอใจได้ เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบผลสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญ ไม่มีโอกาสตัดสินใจอะไร และไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการรุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) ความต้องการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคล ถือเป็นความต้องการสูงสุด และสมยศ นาวิการ (2522 : 142) กล่าวว่า ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Need) มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition)

การได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และสามารถใช้ในการยอมรับเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้

ศิริวรรณ เสรวีรัตน์และคณะ (2541 : 127) กล่าวว่าทุกคนมีความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ เห็นความสำคัญของตนเอง ได้รับการแสดงออกและยกย่องด้วยสุจริตใจ

สมยศ นาวิการ (2522 : 142) กล่าวว่าสิ่งจูงใจในทางบวกที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือเงิน ความปลอดภัย การมีส่วนร่วม การชมเชย และการยอมรับนับถือ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการปฏิบัติงานที่บุคคลอื่นสามารถมองเห็นได้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไว้ คือ

อดุลย์ คำจันทร์ (2546 : 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครุมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิสูงขึ้นหรือเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง

อำนาจ บรรลือวงศ์ (2547 : 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรมและได้วุฒิสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและไม่มีใครปฏิเสธ トラบโดที่ คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าเขา ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ(สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 46) สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 116) กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้าง บรรยากาศในการทำงานให้มีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ให้โอกาสเท่าเทียมกันในหน้าที่การ งานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทั้งนี้ เพราะบุคลากรทุกคนคาดหวัง ความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน สอดคล้องกับ คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31) กล่าวว่าความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

อรุณี เกติยะ(2548 : 30) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่าง เต็มที่ในการทำงาน

อภิชาติ พิทักษ์วงศ์ตร (2545 : 28) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันเนื่องจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุภวิทย์ สุติวงศ์, พ.ต.ท. (2547 : 44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การ ที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเต็มที่ไม่ว่าจำเป็นต้อง ตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

อวยชัย ศรีบุตรวงษ์ (2547 : 48) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง

ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานและรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

5) ลักษณะของงาน (Work Itself)

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุข หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ และได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่ทำให้หลายท่าน เช่น วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2541 : 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำหมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำทนาย ตรงกับความรู้อ ความ สามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น และมีความยากง่าย สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นลักษณะของงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และ จงจิน สุขสิงห์ (2547 : 46) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำหมายถึง งานที่ตรงกับความรู้อ ความ สามารถ ความถนัด ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำทนาย มีความยืดหยุ่น ความน่าสนใจของงาน มีความหมายของงานที่ทำ และมีความ สำเร็จของงาน และอดุลย์ คำจันทร์ (2546 : 8) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ น่าสนใจ ทำทนายทำให้อยากทำงาน งานมีความยากง่าย เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายความสามารถ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้จนสำเร็จมีเป้าหมายชัดเจน

ความสำคัญของลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความสำคัญของลักษณะของงานไว้ ดังนี้

จงจิน สุขสิงห์ (2547 : 46) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ตรงกับความสามารถ งานที่เป็นงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา มีความท้าทาย

มีความแปลกใหม่มีโครงสร้างของงานและมีความชัดเจนของเป้าหมายของงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 : 280) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำองค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่ต้องการและถนัดเขาก็จะเกิดความพึงพอใจ

6) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ (อรุณี เกติยะ, 2548 : 31) ส่วน อภิชาติ พิทักษ์วงศ์ศร (2545 : 28) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารและการจัดการภายในองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แนวทางการปฏิบัติงาน และระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ

7) การบังคับบัญชาและการนิเทศ (Supervision Technical)

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์การ จะเป็นผู้ที่ทำให้จุก่วมงาน (Integration) เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดี มีความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในองค์การมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน (จิตลดา พัดเย็น, 2543 : 49) ธนู อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 7) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน และเมธี ปิณฑนานนท์ (2525 : 52) ได้เสนอวิธีการปกครองบังคับบัญชาว่าควรมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ให้ข้าราชการประจักษ์ในความเป็นเหตุเป็นผล มิใช่เพื่อการปกครองอย่างเดียว
2. นโยบายที่กำหนดขึ้นให้เป็นไปในทางบวก มิใช่ว่าจะลงโทษข้าราชการ
3. ต้องเป็นรูปของการเสนอแนะมากกว่าเป็นสิ่งผูกมัดให้ต้องทำให้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานแก่ข้าราชการตามความเป็นจริง
4. ให้โอกาสที่จะมีการสนทนาและติดต่อกันอย่างเปิดเผย
5. วางรากฐานการเลื่อนขั้นตำแหน่งและการให้ความดีความชอบอย่างกระจ่างชัด

6. จัดให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การบังคับบัญชาและการนิเทศ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงานและการให้ความช่วยเหลือแนะนำการทำงาน

ความสำคัญของการบังคับบัญชาและการนิเทศ

การบังคับบัญชาและการนิเทศ จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำแนะนำ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารงาน อรุณ รัทธธรรม (2527 : 85) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา นับว่ามีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกภายในหน่วยงาน

8) รายได้ (Salary)

ได้มีผู้ให้ความหมาย ของคำว่า รายได้ หรือเงินเดือน ไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 : 10) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นรายเดือน และการเดือนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน

อดุลย์ คำจันทร์ (2546 : 8) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ครูได้รับเป็นรายเดือน ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการต่าง ๆ

สุทัศน์ ทองจันทร์ (2547 : 8) กล่าวว่า รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่ได้รับรวมทั้งเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจ่ายให้

อภิชาติ พิทักษ์วงศ์ศร (2545 : 24) กล่าวว่า รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง รายได้ประจำที่ทางองค์กรจ่ายให้ รวมถึงผลประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอจึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า รายได้ หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้

ความสำคัญของรายได้

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม และความเสมอภาค สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีภายในองค์กรคือ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับองค์กรมากที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

ชูศักดิ์ แส่นปัญญา (2536 : 73-74) ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความจริงใจต่อกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน
2. หลีกเลี่ยงการทินท้าวร้ายกัน
3. อย่าขัดทอคความคิดให้กัน การทำงานร่วมกัน ความคิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหาและแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน
4. ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จะต้องไม่แสรังแกลึงขม
5. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ
6. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่รับผิดชอบ
7. ฟังความคิดเห็นของเพื่อนบ้าง ให้เกียรติกัน
8. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน
9. ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
10. ออกไปพบปะสังสรรค์กันบ้างตามสมควร

สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 106-107) ได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่ดี มีลักษณะ ดังนี้

1. มีความจริงใจต่อกัน
2. ยกย่องชมเชยในสิ่งที่ควร
3. ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ
4. ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. ใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

6. รู้จักให้อภัย

อรุณี เกติยะ (2548 : 31) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาเหนือตนได้อย่างราบรื่น และมีความสุข ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่าหน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสนิทสนมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อภิชาติ พิทักษ์วงศ์สร (2545 : 26) กล่าวถึง การให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่า การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความสำคัญของปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เข้าใจถึงความรู้สึกที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน คือ เมื่อเป็นสมาชิกในกลุ่มหรือทีมด้วยกันแล้ว ต้องเข้าใจว่าคนเราอยู่คนเดียว ไม่ได้ คนเราต้องอยู่ด้วยกันและมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจึงเป็นเรื่องที่สิ่งามที่จะต้องกระทำอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เบอ์นาร์ด์ (Barnard, 1968 : 140-150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่จะดึงดูดใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์นั้มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในการได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10) สภาพการทำงาน (Working Condition)

สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ แสง เสียง บรรยากาศในห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การฯ เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 380) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง แสง เสียง ฮ่องกงน้ำ ชั่วโมงทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง บริบททั่วไปในการทำงาน ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานและความพร้อมของอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ความสำคัญของสภาพการทำงาน

การจัดให้บรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของหน่วยงานที่จะต้องจัดให้ ซึ่งเบอร์นาร์ด (Barnard. 1968 :142) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือสภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สอดคล้องกับ เดวิส (Davis. 1951 ; อ้างถึงในสมยศ นาวิการ. 2521 : 69) เชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในอันดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดผู้บริหารส่วนใหญ่ มุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจัดหาลักษณะประกอบต่าง ๆ เช่นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 289) กล่าวว่า ถ้าทำงานหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สามารถที่จะอำนวยความสะดวกสบาย และมีความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้มากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลใจ และเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากเพียงนั้น

สรุปได้ว่า สิ่งที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความพร้อมของอุปกรณ์สำนักงาน ความสะอาด บรรยากาศในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีอยู่ในองค์การหรือที่องค์การสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้งานที่ได้นั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ

1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ การศึกษาทฤษฎีการจูงใจ จะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล และสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคลากรได้ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2527 : 434-445) ได้กล่าวถึง ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ ดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานดี

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 58-59) ได้สรุปถึง สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน หรือ ไม่อยากทำงาน ไว้ดังนี้

สิ่งที่คนอยากทำงาน

1. สวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. เพื่อร่วมงานดี
4. งานไม่น่าเบื่อ
5. มีความก้าวหน้า มีหน้ามีตาในสังคม
6. งานไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป
7. เงินเดือน ผลตอบแทนที่น่าพอใจ

8. หัวหน้างานที่ดี เข้าใจลูกน้อง
9. อุปกรณ์ในการทำงานครบและสมบูรณ์
10. งานที่ทำท่ายความสามารถ
11. มองเห็นความสำเร็จของงานที่ทำ
12. รู้สึกว่างานนั้นมีความมั่นคงถาวร
13. ได้รับความยุติธรรม
14. มีโอกาสได้แสดงฝีมือ
15. เมื่อทำงานดีต้องได้รับคำชมเชย
16. ขระดับการทำงานตามความสามารถของงาน
17. ได้พบปะเพื่อนฝูงในระดับต่างๆ กัน
18. งานนั้นไม่ยากเกินความสามารถ
19. ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน
20. การสั่งงานที่ดี

สิ่งที่ทำให้คนไม่ยอมทำงาน

1. งานไม่ก้าวหน้า
2. เงินเดือนผลตอบแทนไม่คุ้มค่า
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี
4. งานซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย
5. งานไม่ตรงตามความถนัด ความสามารถของคนทำ
6. สวัสดิการไม่ดี
7. เพื่อนร่วมงานไม่ดี
8. งานไม่ท้าทาย
9. งานยากเกินความสามารถ
10. ผู้บังคับบัญชาไม่ดี
11. ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง
12. หัวหน้างานพูดจาไม่สุภาพเรียบร้อย
13. หัวหน้างานคอยจับผิดลูกน้อง
14. งานนั้นไม่มั่นคง ไม่มีอนาคตที่แน่นอน
15. งานนั้นเสี่ยงอันตรายเสมอ ๆ
16. ผู้บังคับบัญชาเอาแต่งาน ไม่สนใจลูกน้อง

17. อุปสรรคในการทำงานไม่ดี ไม่ครบ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเขาไม่ได้รับความพึงพอใจในการทำงานหรือเกิดการเบื่องานไม่อยากทำงาน ก็จะทำงานนั้นขาดประสิทธิภาพ

1.4.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115) นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ โดยการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนประมาณ 200 คนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา แยกออกเป็น 11 กลุ่ม ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่พอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน เพื่อทดสอบความเชื่อของนักวิชาการสมัยนั้นว่า ความพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล และความไม่พอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลพอใจในงานเขาก็จะไม่แสดงความไม่พอใจในงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลไม่พอใจในงาน เขาก็จะไม่มี ความพอใจในงาน โดยที่ เฮร์ซเบอร์ก ได้ ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในทางการสร้างความพอใจในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสรุปว่า ปัจจัยซึ่งทำให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานประสบผลสำเร็จอย่างดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเพิ่มวุฒิแก่ตนเอง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบการอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ความมีอิสระในการทำงานและในบางครั้งสามารถเลือกงานที่จะปฏิบัติได้

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถหรือตรงตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจ และงานนั้นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

6) นโยบายและการบริหารหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ นโยบายขององค์กรจะต้องชัดเจน และสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้

7) การบังคับบัญชาและการนิเทศ (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

8) รายได้ (salary) หมายถึง เงินเดือนและการได้เดือนขึ้นเงินเดือนเงินค่าตอบแทน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นและมีความสุข การที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานตามหลักการบริหารงานบุคคล และการแสดงออกทางด้านท่าทางและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

10) สภาพการทำงาน (working Condition) บริบททั่วไปของสถานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์มีความสนุกในการทำงาน รวมทั้งมีลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ดี

เฮร์เบอริกซ์ ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ด้านความสำเร็จของงาน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้ เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่มิได้เป็นการจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้า

ของผู้ได้บังคับบัญชา จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะทำให้งานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องรักษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานด้วย

จากการศึกษา เรื่องทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์ก สรุปได้ว่า การที่คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเขาจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตามองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน อย่างเพียงพอ เช่น ความสำเร็จของ รายได้ นโยบายและการบริหารงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์

1.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 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 อากาศที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการ

ตอบสนองโดยปกติแล้ว องค์การทุกแห่งจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

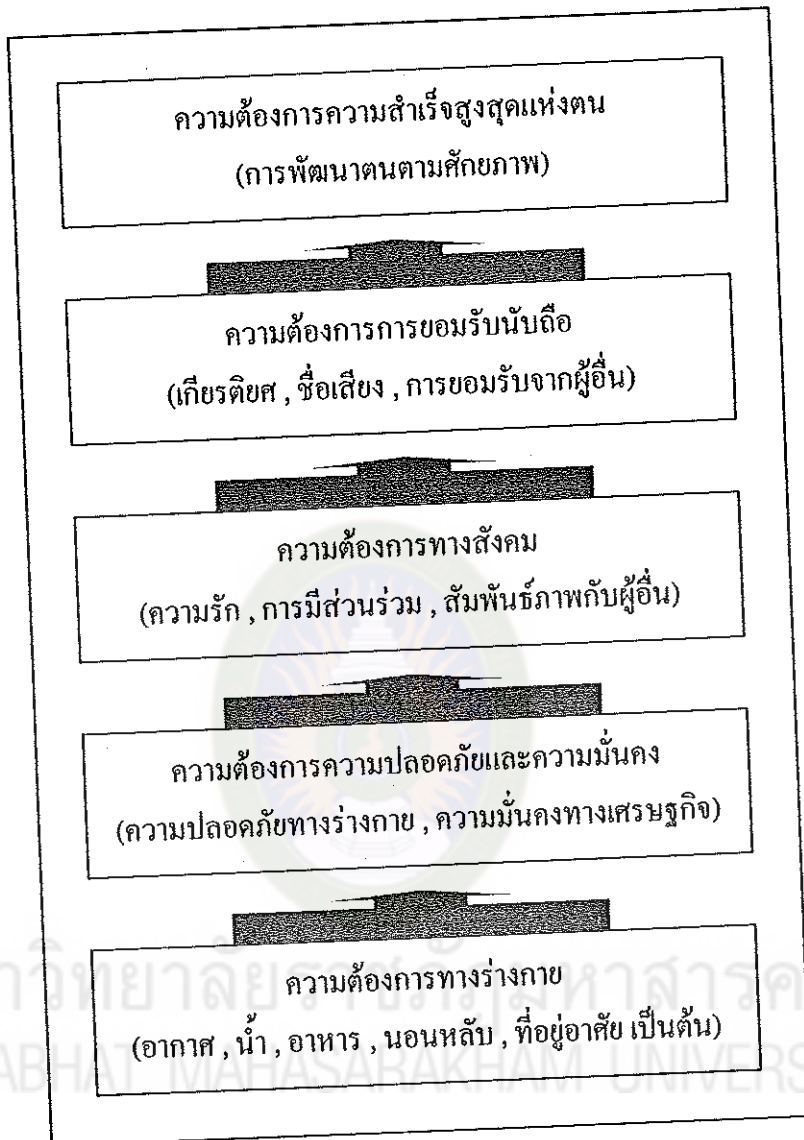
2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคมเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการ เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) หรือความต้องการที่มีฐานะเด่นทางสังคม นับเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นมาอีก หรือการมีศักดิ์ศรี ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของคน

สำหรับลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง สรุปได้ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 136)



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลจะมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการในลำดับต้นๆ จะไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจได้อีกเมื่อใดที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน

2. การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 โครงสร้างและการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทยโดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 กำหนดให้ต้องจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวง มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา คือ กระทรวงศึกษาธิการ และมีผลทำให้การกำหนดโครงสร้างและการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนไปจากเดิมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวง 17 ส่วนราชการ ได้ปรับลดเหลือเพียง 5 ส่วนราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 1. 2549 : 1) คือ

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
5. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประกอบกับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ให้จัดทำแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐไว้ 5 แผน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. 2549 : 1) ประกอบด้วย

1. แผนปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ
2. แผนปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงินและพัสดุ
3. แผนปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล
4. แผนปรับเปลี่ยนกฎหมาย
5. แผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารงานภาครัฐ

เพื่อใช้เป็นกลไกในการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารภาครัฐ ภายใต้การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้มีการปรับโครงสร้าง การดำเนินงานและการบริหารจัดการในรูปแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องกับภารกิจใหม่ และปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณของสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และเหมาะสมด้านอื่นด้วย เพื่อมุ่งให้เกิดความคล่องตัว มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงระดับ ประเภท ปริมาณ และคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการ และได้มีการประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยอำนาจตามความมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 มาตรา 33 วรรคสอง และมาตรา 76 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่สภาการศึกษาจึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 175 เขต เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546 : 1) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลให้หน่วยงาน 3 สังกัด ต้องยุบรวมกันคือ

1. สำนักงานปลัดกระทรวง ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และกิ่งอำเภอ
 2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ
 3. กรมสามัญศึกษา ประกอบด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 36 และ 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

ให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานในสังกัดทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา

1. หลักประสิทธิผล หมายความว่าจุดเน้นของการบริหารอยู่ที่เป้าหมายและ ผลงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเอกภาพ และมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา นั่นคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมาย ผลงานของตนเอง ไว้อย่างชัดเจนในลักษณะที่

วัดได้ ประเมินได้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากกำหนดเป้าหมายผลงานแล้ว ต้องกำหนดดัชนีชี้วัด และต้องประกาศเป้าหมาย ผลงาน และแผนดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยหลักประสิทธิผลนี้ยังหมายถึงการที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงผลงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแล และการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหารก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายผลงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก

2. หลักประสิทธิภาพ หมายความว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ และต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด ประสิทธิภาพเช่นว่านี้ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอรวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวและการกำกับดูแลที่ดี

3. หลักความคุ้มค่า หมายความว่า การใช้จ่ายเงินภาษีอากรของประชาชนต้องเกิดผลดี คือใช้ตามความจำเป็น มุ่งสู่เป้าหมาย แผนงาน พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน หลักความคุ้มค่ายังหมายถึงการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. หลักการ โปร่งใส หมายความว่า กระบวนการทำงานต้องเป็นที่รับรู้รับทราบของผู้เกี่ยวข้อง เรื่องใดส่งผลกระทบต่อประชาชนต้องเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบการทำงานทุกขั้นตอนต้องมีเหตุผลและข้อมูลสนับสนุน มีความพร้อมให้ตรวจสอบได้

5. หลักความรับผิดชอบ คำว่า ความรับผิดชอบมีความหมายอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรของสำนักงาน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อตอบสนอง หลักความรับผิดชอบ

ประการที่สอง ต้องมีผู้กำกับให้เกิดความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือประชาชน หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใด ต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด ต้องรู้ชัดเจนว่างานใดบุคคลหรือกลุ่มใครรับผิดชอบ และที่สำคัญคือ หากผลงานเป็น อย่างไร คนที่ได้รับมอบหมายก็ต้องรับผิดชอบหรือรับชอบจากผลงานนั้น

6. หลักความเป็นธรรม หมายความว่า ความเป็นธรรมต่อบุคคลและความเป็นธรรมต่อประเทศชาติและสังคม ซึ่งมี 2 ประการ คือ

ประการแรก กฎเกณฑ์และรูปแบบวิธีการบริหารงานบุคคลต้องมีความเสมอภาค เปิดเผยเป็นที่รับรู้ทั่วไป ไม่มีการกีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์เฉพาะคนบางกลุ่ม

ประการที่สอง การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ต้องตอบสนองประโยชน์ที่พึงเกิดกับผู้เรียนและประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ กล่าวคือ เขตพื้นที่การศึกษาต้องปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ

7. หลักการมีส่วนร่วม การบริหารยุคใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นอาจเป็นการร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือร่วมแสดงความคิดเห็น เรียกร้องสนับสนุนด้วย ในแง่นี้การมีส่วนร่วมอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทการมีส่วนร่วมจากภายนอก หมายถึง การมีส่วนร่วมจากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมแสดงความต้องการ แสดงความคิดเห็น รวมทั้งร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมจากภายใน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมดำเนินการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ และในการแสดงความคิดเห็น หรือการสนับสนุนด้าน ต่าง ๆ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

ประเภทการมีส่วนร่วมจากภายใน หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมดำเนินการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ และในการแสดงความคิดเห็น หรือการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษา

8. หลักการมอบอำนาจ การมอบอำนาจหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนได้ โดยเน้นผลงานที่เกิดขึ้น เป็นหลัก ดังนั้นครูต้องสามารถปรับปรุงวิธีการสอนของตนให้เหมาะสมได้โดยไม่ต้องทำตาม คู่มือ ขั้นตอน หรือทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดหรือผู้บริหารสามารถเลือกตัดสินใจหรือใช้วิธีการที่เหมาะสมได้ หากก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานและต่อส่วนรวม ตามหลักการมอบอำนาจนี้ ผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีพันธะรับผิดชอบในการทำงานของตน

9. หลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหาร การบริหารงานยุคใหม่ซึ่งเน้นเป้าหมายผลงาน มากกว่าการติดยึดกับระเบียบและการทำตามกระบวนการขั้นตอนมาตรฐานนั้น ส่งผลให้จำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ในการบริหาร คือต้องเปลี่ยนจากการสร้างกฎระเบียบขมขมและกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดมาเป็นการให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ผู้บริหาร และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบสามารถใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจจากผลงานที่เกิดมากกว่าตัดสินใจจากรูปแบบวิธีการบริหาร แต่ทั้งนี้ยังต้องเป็นไปตาม

นโยบายและกฎเกณฑ์ทั่วไปด้วย กฎเกณฑ์ ดังกล่าวต้องไม่เป็นอุปสรรคขั้นตอนการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา (School District) เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมแบบเดิม เป็นการทำงานเป็นทีม (Team work) และมีการนำหลักทฤษฎี TQM (Total Quality Management) คือการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร องค์กรประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การเน้นการบริหารลูกค้า (Customer Focus) ลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ คือ หัวใจสำคัญ ในการบริหารงาน ถ้าเป็นวงการศึกษาลูกค้า คือ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน หรือ Stakeholder

2. การวางยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) และการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการทำงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องทำงานอยู่ในองค์กรและแสดงภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจให้ชัดเจนและเป็นมืออาชีพต้องศึกษากฎหมายและรู้เจตนารมณ์ของกฎหมาย กำหนดนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์

3. การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีม (Empowerment and Teamwork) การใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา โดยให้การบริหารงานทุกระดับทำงานในระบบทีมงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานเดิมจาก 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานสามัญจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ให้เหลือหน่วยงานเดียวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็นกลุ่มภารกิจสำคัญ ๆ 7 กลุ่มภารกิจ คือ

3.1 กลุ่มอำนาจการ

3.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

3.3 กลุ่มนโยบายและแผน

3.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

3.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.6 กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

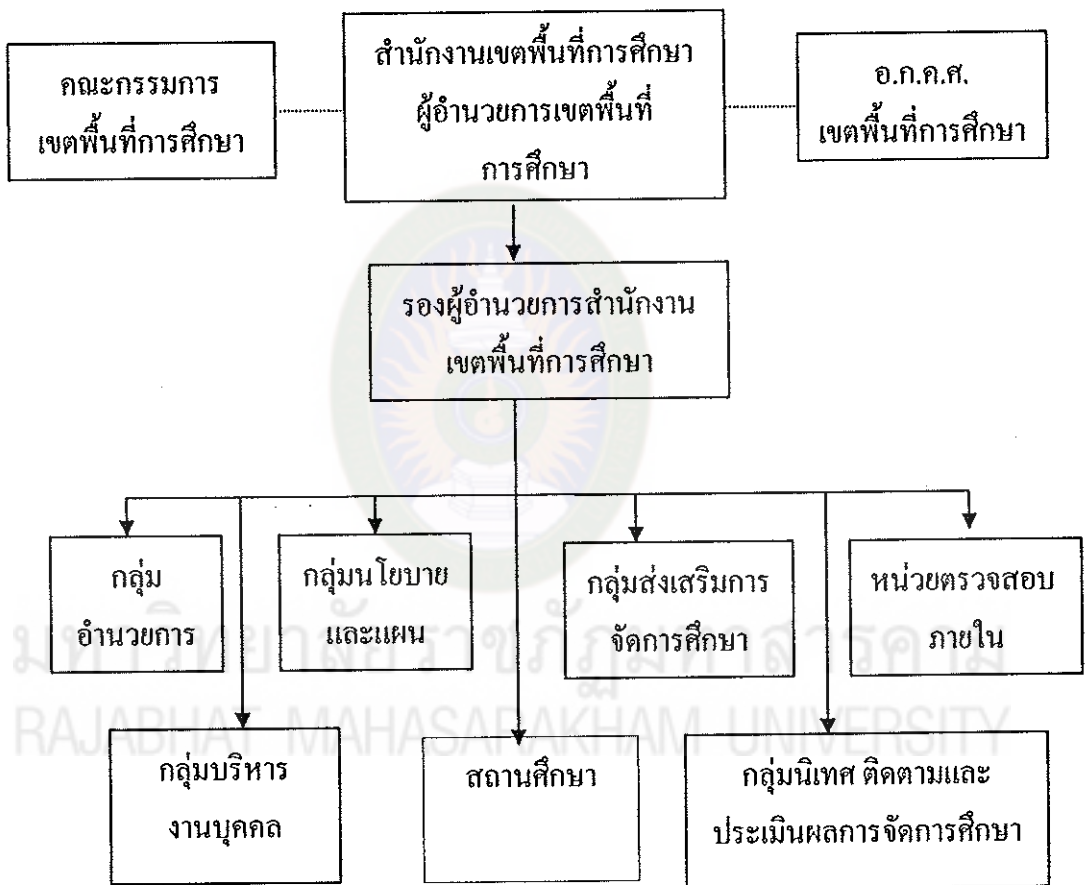
3.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งเป็นการยุบรวม 3 หน่วยงาน 15 ฝ่าย 2 หน่วย เป็นหน่วยงานเดียว 7 กลุ่มภารกิจ เป็นหน่วยงานเล็กลง แต่คล่องตัวในการปฏิบัติการมากขึ้น และเกิดความสะดวกในการ

ประสานงานในบางเขตพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์และการคมนาคม กำหนดให้มีศูนย์บริการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในบางพื้นที่เป็นศูนย์ปฏิบัติงานเฉพาะกิจ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีโครงสร้างการบริหารตามแผนภูมิที่ 4 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

2546 : 5)

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทบัญญัติในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้เขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล

จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่มีหลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยมาตรา 35 และ 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา รongรับภารกิจ รวมถึงงานธุรกิจ งานประสานงาน และงานบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 7)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียน

ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกันและจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

2.2 มุ่งเน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัวควบคุมความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ

2.4.1 การวางแผนงบประมาณ

2.4.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.4.3 การจัดระบบ การจัดหาพัสดุ

2.4.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.4.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.4.6 การบริหารสินทรัพย์

2.4.7 การตรวจสอบภายใน

2.5 มุ่งส่งเสริมระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและสินทรัพย์จากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อจัดและพัฒนาการศึกษา

2.6 การจัดตั้งงบประมาณ

2.7 การจัดสรรงบประมาณ

2.7.1 การจัดสรรงบประมาณ

2.7.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

2.7.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.7.4 การรายงานผล

2.8 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

2.8.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ

2.8.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต

2.9 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9.1 ทุนการศึกษา

2.9.2 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.9.3 การจัดการทรัพยากร

2.9.4 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ใน

รูปแบบที่หลากหลาย

2.10 การบริหารการเงิน

2.10.1 การเบิกเงินจากคลัง

- 2.10.2 การรับเงิน
- 2.10.3 การเก็บรักษาเงิน
- 2.10.4 การจ่ายเงิน
- 2.10.5 การนำส่งเงิน
- 2.11 การบริหารบัญชี
 - 2.11.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.11.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 2.11.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.11.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.12 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.12.1 การวางแผนพัสดุ
 - 2.12.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
 - 2.12.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.12.4 การจัดหาพัสดุ
 - 2.12.5 การควบคุม ดูแล บำรุง รักษา และจำหน่ายพัสดุ
 - 2.12.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์
- 3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม
 - 3.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

- 3.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
- 3.7 การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน
- 3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.9 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.10 การลาศึกษาต่อ
- 3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.12 การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.13 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

3.15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3.16 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน

3.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.18 การอุทธรณ์

3.19 การร้องทุกข์

3.20 การออกจากราชการ

3.21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.23 การยกเว้นคุณสมบัติ

3.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.25 งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการศึกษา

4.3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์

4.3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การจัดตั้ง ขุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น
- 4.20 งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน และรวมถึงในสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องทำหน้าที่เป็นสำนักงานอำนวยการและบริหารจัดการในการกิจของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งข้อกำหนดอื่นของกฎหมายนี้ และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะเป็นปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากยิ่งขึ้น แม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับในสังคมปัจจุบัน แต่ด้านการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพก็จะทำให้การพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การ ตลอดจนรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางเอาไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 1)

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 38) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามูลค่าที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์การและขณะที่บุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาธำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

อรุณี เกติยะ (2548 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการบำรุงรักษาและการพิจารณาให้คุณให้โทษ ตลอดจนให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน เมื่อได้บุคลากรมาแล้วใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาและรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์การ และเมื่อบุคลากรพ้นจากงานไปแล้วให้ได้รับเงินเพื่อสามารถยังชีพได้

2.3.1 การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เป็นระบบที่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งการดำเนินการ ตามระบบคุณธรรมนี้ จะต้องมียกเว้นหรือลักษณะสำคัญ 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2545 : 2) คือ

- 1) ต้องมีกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
- 2) ต้องมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล
- 3) ต้องมีการกำหนดอำนาจของผู้บริหารงานบุคคลไว้ตามระบบคุณธรรม

นอกจากนี้การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องยึดหลักการ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2545 : 3) ดังนี้

1. หลักความสามารถ (The Rule of Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เป็นสำคัญ และจะต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าตำแหน่ง ใดต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครสอบให้มากที่สุดที่จะมากได้ และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวมเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้าปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่สอบแข่งขัน ได้ลำดับที่ดีย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อน นอกจากนั้นการ โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็คำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ผู้มีคุณสมบัติและมีพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนด ได้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ได้ทุกคน (Open to all) โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติ ตระกูล หรือศาสนา เป็นการเปิด โอกาสแก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกัน และ ในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนของข้าราชการก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน ก็จะได้รับ การปฏิบัติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) นอกจากนั้นข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลเดียวกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุ และแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน วินัย และเรื่องอื่น ๆ

3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิตสามารถยึดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดีและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยมีเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพ และการได้สวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูลอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และอื่น ๆ รวมทั้งเมื่อออกจากราชการไปแล้วก็มีบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นการเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่อัธยาศัยในบั้นปลายของชีวิตนอกจากนั้นหลักความมั่นคงนี้ยังเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่ได้มีความผิด ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดผลดีที่สุดไม่ต้องกลัวหรือกังวลในการหาเลี้ยงชีพหรือถูกกลั่นแกล้งในทางที่ไม่เป็นธรรม

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิโดยไม่คำนึงถึงว่าจะจะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ก็เพราะว่าตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้นถือว่านโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงออกโดยปริยายถึงความต้องการหรือเจตนารมณ์ของประชาชน ดังนั้น ไม่ว่ารัฐบาลชุดใด หรือพรรคใดเข้ามาบริหารประเทศข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถจะละเลยเพิกเฉยมิได้ ในทางกลับกันข้าราชการประจำจะต้องไม่กระทำการให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใด ๆ ด้วย

2.3.2 องค์การกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 21 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ ประกอบด้วย

- 1) ประธานอนุกรรมการซึ่งอนุกรรมการเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน
- 2) อนุกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้แทน ก.ค.ศ. ผู้แทนครูสภา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- 3) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน ซึ่งคัดเลือกมาจากบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

- 4) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

เขตพื้นที่การศึกษาจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารใน
หน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวนหนึ่ง
คน ผู้แทนข้าราชการครูจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งคน มาตรา
23 ให้ อ.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่งและ
เกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่
ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ
การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการ
ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่
การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานทางการศึกษา

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น
หรือตามที่ ก.ค.ศ.มอบหมาย

มาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บริหารราชการ
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย
- (2) เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่อง
อื่นที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- (3) พิจารณาเสนอความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร
การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
เขตพื้นที่การศึกษา
- (6) จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การ
ประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานการบริหาร
งานบุคคล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น
หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์กร
กลางในการบริหารงานบุคคล เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.ศ. โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบทั้งกรณี การบรรจุ แต่งตั้ง เช่น
ปีงบประมาณ 2550 มีการให้ความเห็นชอบแต่งตั้งครูผู้ช่วย จำนวน 152 คน การย้าย การเลื่อน
ตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนจำนวน
22 อัตรา การสร้างขวัญกำลังใจโดยการจัดกิจกรรมคัดเลือกครูดีในดวงใจ และการแสดง
มุขิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1. งานวิจัยในประเทศ

สุพัฒน์ หรดี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ใน 8 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในองค์ประกอบที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ชำนาญการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบ งานที่ทำในปัจจุบัน สวัสดิการ เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามแผนกวิชาที่สอน และอายุราชการพบว่า ครูอาจารย์ทุกแผนกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกองค์ประกอบและในรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ยกเว้นองค์ประกอบที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อมโลหะ ช่างกลโรงงาน สามัญสัมพันธ์ เทคนิคพื้นฐาน และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในองค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ชำนาญการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 พบว่า ครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาต่างกันมีความพึงพอใจรวมทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ มีความพึงพอใจมากกว่าครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาช่างยนต์ ส่วนครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาอื่น ๆ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชา ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในองค์ประกอบงานที่ทำในปัจจุบัน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ครูอาจารย์ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจรวมทุกองค์ประกอบ และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ชกเว้นองค์ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

นัยนา มั่งคั่ง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และงานที่ทำในปัจจุบัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบ คือ การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนถูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และงานที่ทำในปัจจุบัน และมีความพึงพอใจองค์ประกอบรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า

1. ข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา 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 โดยรวม และเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจโดยรวม ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่าข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และข้าราชการครูใน โรงเรียน

ขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง

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

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมคาย ชันชเกษ (2544 : 82-84) ได้ศึกษา ความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ ในการงานที่ทำ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายการบริหาร และการปกครอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขภาพจิต ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอในสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นหัวหน้างานกับเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ในจากการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวม พบว่า ทั้งสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงานที่ทำด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ทุกด้าน ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารและการปกครอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวมและทั้ง 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขภาพจิต โดยรวม และทั้ง 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน โปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน โปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อย ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชายในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยที่ครูชายมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานสูงกว่าครูหญิง มีด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชค.) 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

อำนาจ บันลือวงศ์ (2547 : 61 - 63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในการบริหารงานวิชาการ แบบโปรแกรมวิชาของสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยแล้วปรากฏว่า ได้องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์ มีความพึงพอใจมากในการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร โปรแกรมวิชา องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบที่ 8 ความเหมาะสมของภาระงานสอน ส่วนองค์ประกอบนอกจากนี้มีความพึงพอใจปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแยกตาม เพศ ในภาพรวม เพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลางเหมือนกัน เมื่อทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยปรากฏว่า เพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณารายปัจจัยจะเห็นว่า ปัจจัยที่ 1 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร โปรแกรมวิชา ปัจจัยที่ 3 : ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยที่ 5 : ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่ทำให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันหมด ยกเว้นผู้ที่มีประสบการณ์ในช่วง 11 – 20 ปี ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก การกระจายของข้อมูลอาจารย์ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด เมื่อทำการทดสอบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ 4 : การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่อาจารย์ซึ่งมีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแยกตามคณะที่สังกัด ภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง ราชภัฏที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถาบันราชภัฏเลย ส่วนสถาบันราชภัฏที่มีข้อมูลมีการกระจายมากที่สุด คือสถาบันราชภัฏอุดรธานี และมหาสารคาม

เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ 4 : การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่อาจารย์ที่สังกัดต่างคณะกันจะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแยกตามสถาบันราชภัฏที่สังกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถาบันราชภัฏที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถาบันราชภัฏอุดรธานี และมหาสารคาม

เมื่อพิจารณารายปัจจัย ปัจจัยที่ 4 : การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่อาจารย์ราชภัฏต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พิรพต หุ่นเจริญ (สุพรรณิ ทองจันทร์, 2547 :32 – 34 ; อ้างอิงจาก พิรพต

หุ่นเจริญ. 2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 1 องค์ประกอบ คือ ฐานะของอาชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 องค์ประกอบ คือด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งด้าน โอกาสความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้าน โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 องค์ประกอบ คือด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะ และตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีลักษณะของหน่วยงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 9 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร งาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้าน โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะอาชีพด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (อวยชัย ศรีนุกตรวงษ์, 2547 : 53 - 54 ; อ้างอิงจากพงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา สกลนคร ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน อยู่ในระดับ “มาก” ยกเว้นงานบริหารทั่วไปและงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ข้าราชการพลเรือนและผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนอยู่ในระดับ “มาก” ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการพลเรือนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านนโยบายและการบริหารและ ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นาเกิล (Nagel, 1987 : 33) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คน โสคมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว
 2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
 3. ผู้บริหารที่อาวุโสกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่อายุการทำงานน้อยกว่า
 4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
 5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
- นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

น็อกซ์ (Knox, 1995 : 638 – A ; อ้างถึงใน จงจิน สุขสิงห์, 2547 : 67) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครู โดยพิจารณาเกี่ยวกับด้านการทำงาน เพศ และที่ตั้งโรงเรียน การวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู เกี่ยวกับการดำเนินงานในอาชีพ นั้น ความ สามารถของ

บุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดด้านการสอน ประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจของครู และหากเกิดความไม่ลงตัวของระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม และลักษณะงานแล้ว อาจเกิดปัญหาด้านพฤติกรรมได้

สมิธ (Smith, 1999 : 854 – A ; อ้างถึงในอำนาจ บรรณานุกรม, 2547 : 26) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในอาชีพครูและลักษณะของอาชีพ ในด้านการติดต่อสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ ความเป็นผู้นำ ลักษณะงาน ค่าจ้าง แหล่งสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นักเรียน การบริหาร เจื่อนใจในการทำงานและการยอมรับในงาน เป็นการศึกษาถูกจ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาเป็นกลุ่มครูในแถบชานเมือง โรงเรียนประจำอำเภอ 12 แห่ง ข้อมูลที่ได้จากการจำแนกตามตัวอย่างกลุ่มที่สุ่มศึกษาด้านปริมาณเป็นหลัก และการสัมภาษณ์ตัวอย่างกลุ่มที่ไม่ค่อยมีบทบาทจะศึกษาด้านคุณภาพ จำนวนข้อมูลถูกทำให้มีความเชื่อมั่นว่าคลุมทุกข้อมูล และคุณภาพในการศึกษา โดยข้อมูลถูกใช้เพื่อเตรียมการสู่จุดมุ่งหมายในด้านปริมาณตามที่ต้องการ ความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือและเกณฑ์ที่นำมาใช้ถูกคำนวณมาอย่างรอบคอบในการศึกษา ลักษณะความแตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ถูกใช้เพื่อการตัดสินใจถ้าเกิดความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการศึกษากลุ่มย่อยของลักษณะอาชีพ อายุ หรือเพศ ข้อมูลได้สนับสนุนสมมติฐานและสมมติฐานย่อยในการศึกษารั้งนี้

อัลนาสร (Al-Nasr, 1999 : 763-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในภาครัฐและภาคเอกชน ในประเทศการ์ตาร์ โดยใช้ 9 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ค่าใช้จ่าย การได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลพิเศษ สภาพการบริหาร เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการประสานงาน ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ลูกจ้างภาคเอกชน ได้เลือกเอาธนาคารแห่งชาติ 5 แห่งในการศึกษา ส่วนลูกจ้างภาครัฐบาลใช้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ 2 แห่ง ใช้คนทั้งหมด 1,800 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยได้จากตัวอย่าง 1,113 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นอัตรา 61.87 % จากลูกจ้างทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน โดยปัจจัยที่ตอบสนองได้แก่ สถานที่ทำงาน เพศ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เงินเดือน อายุ ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่โดยความแตกต่างที่พบ ขึ้นอยู่กับความเป็นอิสระในการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นพบว่า

ปัจจัยด้านเพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของ พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการพลเรือนเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ไพรรัตน์ สังข์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นาเกิล (Nagel. 1987 : 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่า เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของ นัยนา มั่งคั่ง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง และระยอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนโปสถ์เทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน