

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไปของโลก ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการเสริมสร้างปัจจัยและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในเชิงสถาบัน ระบบ และโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : 39) จึงเห็นได้ว่า องค์กรทุกองค์จึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเกิดขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ซึ่งจะต้องมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะโลกในยุคปัจจุบัน วิทยาการ เทคโนโลยีต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งในสังคมของการบริหารย่อมต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองให้รองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 :180) อีกทั้งองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีปัญหาทางด้านวินัย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะต้องพิจารณาว่า ปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วม สร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 124) จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนา นอกจากปัจจัยภายนอกองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยภายในองค์กรอีกปัจจัยที่มีความสำคัญคือ บุคลากรภายในองค์กร ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรดำรงอยู่และพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้

การที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นทำงานให้องค์กรเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด มีความเชื่ออยู่ที่ว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจ เน้นความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยความกระตือรือร้นจนงานนั้นประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำหรือลดลง ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตาม เป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ (เมธี ปิยะคุณ. 2554 : 1) ความพึงพอใจของบุคลากรนั้น ผู้มีบทบาท สำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน คือ ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ เป็นตัวกระตุ้น หรือ เป็นตัวผลักดันให้เกิดบุคลากรที่มีความพึงพอใจ ตั้งแต่ผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน เกียรติตำแหน่ง สิทธิพิเศษต่างๆ และสภาพทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ เป็นส่วนที่ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยโน้มน้าว และทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ในบรรยากาศตรงนี้ เกิดขึ้น หรือความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานนั้นๆ เกิดความผูกพันและพอใจในการ ทำงาน และการปรับปรุงตำแหน่งหรือการให้ขวัญและกำลังใจ ให้รางวัล ให้ความเท่าเทียมกันใน ลักษณะของการทำงาน เป็นผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การที่จะทำงานได้อย่างกว้างขวาง (อุษณีย์ จุฑะศิลป์. 2554 : 1) ดังนั้น หากองค์กรใดก็ตาม ถ้าหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการ ปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจ ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มี ความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรด้วย

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบทบาทในการ พัฒนาท้องถิ่น การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดหางบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรานั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (พระราชบัญญัติ เทศบาล (ฉบับที่ 10). 2542 : 18) เทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา คือ “มหาสารคามเมืองน่าอยู่ ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณธรรม เลิศล้ำ การศึกษา เศรษฐกิจก้าวหน้า นำพาคุณภาพชีวิตที่ดี” รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารเทศบาลในการ พัฒนาเมือง 4 คุณภาพ ประกอบด้วย เมืองคุณภาพ สังคมคุณภาพ ชีวิตคุณภาพ และการ บริหารจัดการคุณภาพ (เทศบาลเมืองมหาสารคาม. 2555 : 10) ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนการ สอนต้องปรับตัวสู่การปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ที่จะต้องนำนโยบาย 4 คุณภาพ สู่การ พัฒนาโรงเรียน เป็นผลให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ตลอดจน บุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียน

ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง มหาสารคาม ยังคงมีสถานะเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งเป็นเพียงลูกจ้างของรัฐ ไม่ได้เป็น ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจะต้องมีการต่อสัญญาเป็นประจำทุกปี หากมีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี แต่หากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปรับปรุง จะต้องมีการสั่งให้ออกจากราชการ จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างได้

ดังนั้น การศึกษาว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามในด้านต่างๆ เพียงใด รวมทั้งการนำข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียน ประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

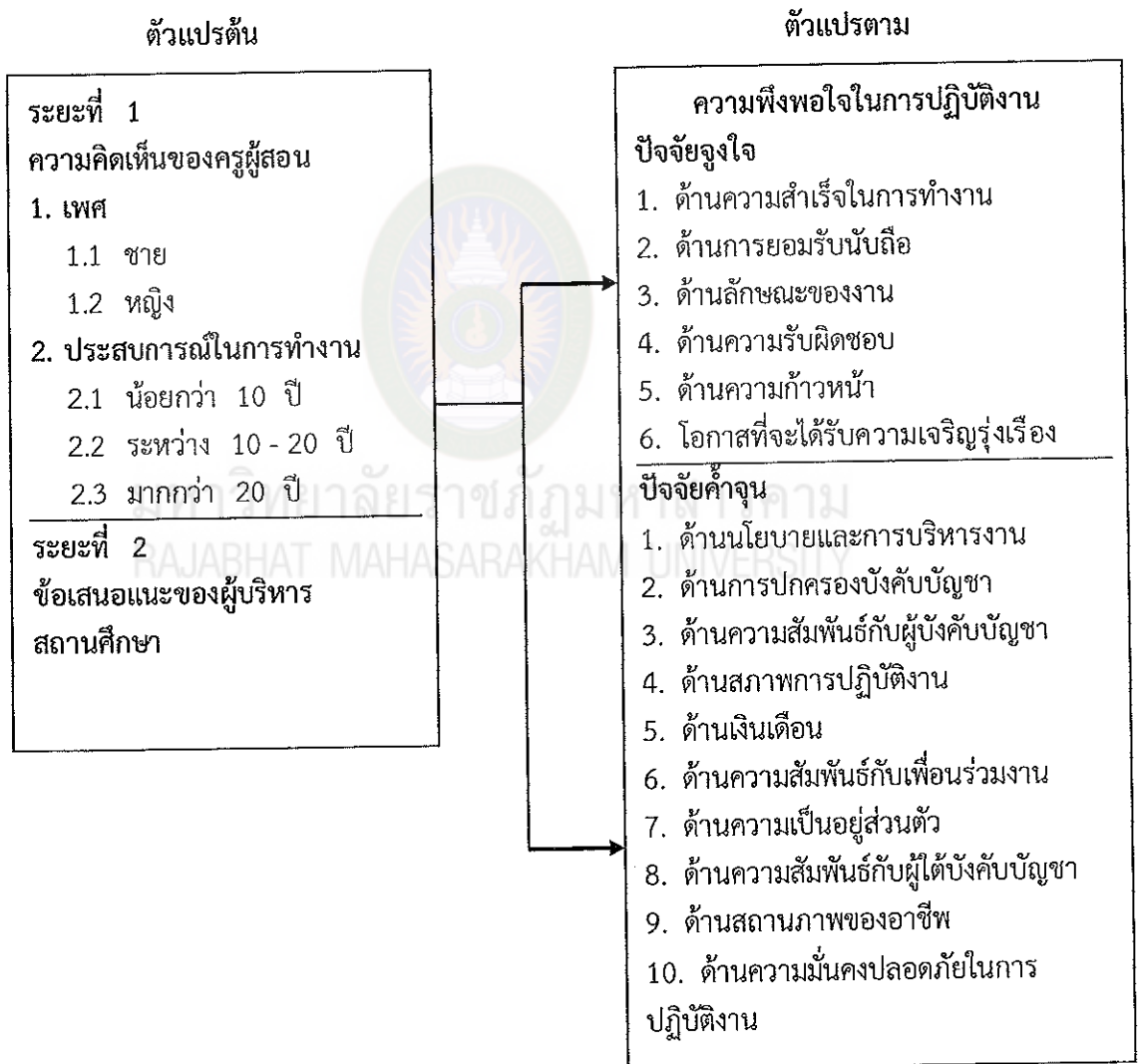
### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกัน

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Mausner,1959 : 113-115) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แสดงตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตการวิจัยในระยะที่ 1

#### 1.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2556 ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม 7 โรงเรียน จำนวน 171 คน ดังนี้

1.1.1	โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร	45	คน
1.1.2	โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา	21	คน
1.1.3	โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางโย	45	คน
1.1.4	โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา	24	คน
1.1.5	โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี	12	คน
1.1.6	โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	18	คน
1.1.7	โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต	6	คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย

#### 1.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 1) เพศ จำแนกเป็น

1.1) เพศชาย

1.2) เพศหญิง

##### 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

2.1) น้อยกว่า 10 ปี

2.2) ระหว่าง 10 - 20 ปี

2.3) มากกว่า 20 ปี

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

#### 1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยความพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.3.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.3.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.3.5 ด้านความก้าวหน้า
- 1.3.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง
- 1.3.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.3.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.3.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 1.3.11 ด้านเงินเดือน
- 1.3.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.3.14 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3.15 ด้านสถานภาพของอาชีพ
- 1.3.16 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

#### 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่เดือน มิถุนายน – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556

#### 1.5 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้ง 7 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.5.1 โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร
- 1.5.2 โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา
- 1.5.3 โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย
- 1.5.4 โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา
- 1.5.5 โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี
- 1.5.6 โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ
- 1.5.7 โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต

## 2. ขอบเขตการวิจัยในระยะที่ 2

### 2.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2556 ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม 7 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 7 โรงเรียน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 7 โรงเรียน

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

### 2.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้อเสนอแนะและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนจากผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview Form) ประกอบด้วยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.3.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 2.3.3 ด้านลักษณะของงาน
- 2.3.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.3.5 ด้านความก้าวหน้า
- 2.3.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง
- 2.3.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.3.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.3.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3.11 ด้านเงินเดือน
- 2.3.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.3.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.3.14 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3.15 ด้านสถานภาพของอาชีพ
- 2.3.16 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

### 2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556

## 2.5 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้ง 7 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.5.1 โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร
- 1.5.2 โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา
- 1.5.3 โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย
- 1.5.4 โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา
- 1.5.5 โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี
- 1.5.6 โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ
- 1.5.7 โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกชอบของคนที่มีต่องาน เมื่อความรู้สึกชอบของคนได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**บุคลากรสายสนับสนุนการสอน** หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติงานในสายงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

**ครูผู้สอน** หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารภายในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

**เทศบาล** หมายถึง เทศบาลเมืองมหาสารคาม

**โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม** หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในกำกับดูแล และขึ้นตรงต่อเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ และโรงเรียนเทศบาลบ้านแมด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง