

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
 - 2.1 สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองมหาสารคาม
 - 2.2 แนวคิดพื้นฐานของการจัดการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม
 - 2.3 บริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
3. บุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
 - 3.1 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนการสอน
 - 3.2 การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533 : 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 36) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความ

มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กิติมา ปรีดีติลล (2539 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัตินั้น ได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จากการให้ความหมายต่างๆ ดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ฟิลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold. 1983 : 192 อ้างในฉันทรา กริทธิชัย, 2550 : 9) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบของคนที่มีต่องาน เมื่อความรู้สึกชอบของคนได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นับแต่ได้มีการศึกษาและวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของยอร์จ เอลตัน มาโย (Mayo, George Elton) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่างๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเวสเทอร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. 2539 : 27 ; อ้างอิงจาก Mayo. 1933 : 177-179) ทำให้องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจ และความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง เพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน และทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันได้มีผู้นำเอา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบัน ก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

2.1 การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การณี กิรีติบุตร (2529 : 33) องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่พอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานนี้ ยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น เสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไประดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควมคู่ไปกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1.1 มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 4-5 อ้างในณัฐภา กวีศิริณ, 2550 : 12-13) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4) กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซิเออร์ และโกลด์เนอร์ (Crozier & Gouldner)

5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบัน ทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงจาก Green & Craft.1979 : 270)

3.1.2 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่ามีแนวความคิด 3 แนวคิด คือ

1) ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom. 1964)

2) การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler. 1968)

3) รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์และครอกเกต (Brayfield & Crockett. 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน. 2524 : 14) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของบุคลากร จึงเป็นการคาดเดา หรือการกำหนดทิศทาง และสามารถพยากรณ์อนาคตขององค์กรนั้น ๆ ได้

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัย ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ได้แก่

3.1.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้นๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ 2541 : 10-11) ซึ่งทัศนะ คติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคล ซึ่งนำโดย วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคล แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่าหากมี ความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นได้ค่อนข้างสูงผลงานที่ สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่าความคาดหวังนี้เกิดก่อนการ กระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิด จากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ 2541 : 11)

3.1.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (1960 : 33-48) ได้พัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น และสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

- 1) ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่ สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ
 - 1.1) โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็ พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน
 - 1.2) เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้ นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
 - 1.3) เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายาม หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนือ อย่างเป็นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของ ทฤษฎีนี้หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะ เห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามา บังคับบัญชา ในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผล

ว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบ เป็นส่วนใหญ่

2) ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปลงสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

2.1) โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกายมนุษย์ มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์ จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

2.2) การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3) มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นนิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ

2.4) มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของงานแต่ละอย่างจะเกิดความรู้สึกพอใจ สนใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

2.5) มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

2.6) บุคคลในองค์การแต่ละคนมักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดีจากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมี ความรู้สึกนึกคิดที่ดี ต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

3.1.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 22-24 อ้างในสุริยะ ประเสริฐศรี, 2556 : 13-15) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบ ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or Wants) ของพนักงานในองค์การนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ใน

เรื่องดังกล่าว ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนชั้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ

3.1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดและความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

3.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3.3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of Needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีอยู่ 5 ระดับ คือ

3.3.1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องเฝ้าหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีมนุษย์ชาติสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

3.3.2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่งเราพบเห็นกันอยู่เสมอก็ได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคม ด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้มีรายได้เห็นความดีความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3.3.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs)

หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ องค์การต่างๆอยากจะทำสมาคมนับกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจาก กลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่เราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้อง ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ ปกติ มักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีมีความสำคัญต่อ สังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอบทนนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

3.3.4) ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)

ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจใน ตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้นในองค์การ ธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะทำให้มี ฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดี เลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

3.3.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความ ต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะ สำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จ ตามความ นึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับ ผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความ ต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะ ได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียง ในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็น นายกฯ หรืออยากจะทำประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศล เพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

3.1.6 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Theory)

เฮอริชเบิร์ก มอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman. 1959 : 110-111 อ้างในสุริยะ ประเสริฐศรี, 2556 : 15) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจใน งาน ทั้งนี้ โดยเฮอริชเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์ จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อ

ประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮอริชเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริช-เบิร์ก ได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman. 1959 : 113-119 อ้างในสุริยะ ประเสริฐศรี, 2556 : 16-17)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations - Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
 ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูน ย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูน เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1.7 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 184-186) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่มีจำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้นสูง
2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น
3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก
4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกรับรู้มั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จ และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

4. ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษา ดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2544 : 135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือบุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงาน

ดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงไว้ ดังนี้

ฮาร์เรล (มัจฉรี โอสถานนท์, 2539 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Harrell, 1964 : 260-273) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

4.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

4.1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

4.1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

4.1.3 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4.1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

4.1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่คุณต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

4.1.6 เซวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเซวน์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

4.1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

4.1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

4.1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

4.2 ปัจจัยด้านงาน

4.2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

4.2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

4.2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่หน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4.2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงาน

คุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน
ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน
การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติดรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพท้องถิ่น ความ
เป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้าง
ความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

4.2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมือง
เล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้
เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

4.2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง
เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงาน
ชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยัง
พบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้อาจจะรู้อะไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้
ง่ายขึ้น

4.3 ปัจจัยการจัดการ

4.3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงาน
มีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่
บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการ
จ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความ
ต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและ
โรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม
ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้น
จากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมี
ความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทน
จากความตั้งใจทำงาน

4.3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของ
พนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการ
ทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง
รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีก
แห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

4.3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า
การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบ
เช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า

ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4.3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

4.3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

4.3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

4.3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วยจากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

4.3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

4.3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับ

พนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 64) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 6) เงินเดือน
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) การนิเทศงาน

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษในรัฐไอโอวา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และณัฐา กริทธิรัฐ (2550 : 75) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เฟรนช์ (French. 1964 : 28-31) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
5. สภาพการทำงาน
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนและเพิ่มพูน

วุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 131) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

ล็อก (Locke, 1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้ทำการศึกษารายละเอียดไว้มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับด้วยความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงานและความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้บริหาร ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน

3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu & Farr. 1991 : 127-133) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมานจากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

อารี เพชรมุต (2530 : 60-62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่ต่างกันก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดองค์กร การบริหารองค์การการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่างานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.1 เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

1.4.2 เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

1.4.3 เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4.4 เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124-125) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าบริหารยอมรับในข้อนี้ ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การสนองตอบ (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่คุณมีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ถนัด นับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากรที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

ดังนั้น ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และควรกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้ โดยผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่มีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

1. สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ โดยให้รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจ ในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปึกและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (ธีระพล อรุณะภัสกร. 2550 : 22) ซึ่งมีความสอดคล้องตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ เป็นการบริหารงานของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน โดยการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองมากที่สุด

พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลพุทธศักราช 2476 ได้กำหนดให้มีเทศบาล 3 ประเภทคือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยเรียงลำดับจากท้องถิ่นที่มีความเจริญน้อย ไปสู่ท้องถิ่นที่มีความเจริญมากขึ้นตามลำดับ โดยกำหนดให้เทศบาลทุกประเภทมีฐานะเป็นนิติบุคคล และรัฐบาลมีนโยบายเบื้องต้นที่จะจัดตั้งเทศบาลให้ครบทุกตำบลในราชอาณาจักรซึ่งมีอยู่ 4,800 ตำบล แต่ในที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย คงมีท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลไม่มากนัก กล่าวคือช่วงปี พ.ศ. 2478-2480 จัดตั้งได้เพียง 95 แห่งเท่านั้น สาเหตุเนื่องมาจากเทศบาลแต่ละแห่งมีสภาพสังคม เศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมากบางเทศบาลมีรายได้น้อยมากไม่พอกับการบริหารกิจการของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอจึงทำให้การบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้คาดหวัง

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของเทศบาลคือ ใน พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลที่มีอยู่เดิม 149 แห่งเพิ่มขึ้นเป็น 1,162 แห่งในปี พ.ศ. 2550

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล นับว่ามีความสำคัญมากเนื่องจากครอบคลุมพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศ (เขตเมือง) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลจึงควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและระบบการบริหารจัดการเมืองต่าง ๆ ให้น่าอยู่ เช่นเดียวกับนานาชาติอารยประเทศ (วิชชุกร นาครธ. 2550 : 55-56) ซึ่งโดยในปัจจุบัน ได้มีปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับปัจจุบัน คือพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 13) พุทธศักราช 2552 และขณะนี้มีจำนวนเทศบาลทั่วประเทศ จำนวน 2,266 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2555 : 1) อันเนื่องมาจาก เทศบาลเป็นเขตชุมชนเมือง

ที่มีสภาพปัญหาเฉพาะ จึงต้องมีการกำหนดรูปแบบการปกครองเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกัน
 ยิ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยมีความเจริญขึ้น ทำให้มีการขอจัดตั้งเขตการปกครองในรูปแบบของ
 เทศบาลมากยิ่งขึ้นไปด้วย

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองมหาสารคาม เมื่อวันที่
 อาทิตย์ที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2479 มีคณะเทศมนตรีชุดแรก เมื่อวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2480
 โดยมีนายบุญช่วย อรรถากร เป็นนายกเทศมนตรี สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามระยะเริ่มแรก
 ได้อาศัยสถานที่สโมสรเสื่อป่า เป็นที่ทำการของสำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จนถึง พ.ศ.
 2483 จึงย้ายไปอยู่สุขศาลา อำเภอเมืองมหาสารคาม เป็นเวลา 5 ปีเศษ แล้วย้ายสำนักงานมาอยู่
 ชั้นบนตึกแถว 2 ชั้น (ปัจจุบันคือบริเวณตลาดสด) จนถึง พ.ศ. 2501 จึงย้ายมาอยู่อาคารหลัง
 ใหม่ และต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้ย้ายสำนักงานไปสร้างในที่ดินซึ่งมีผู้อุทิศให้ จำนวน 10 ไร่
 เป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น ดังในปัจจุบัน (เทศบาลเมืองมหาสารคาม. 2555 : 8) โดยเทศบาลเมือง
 มหาสารคาม ได้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนามาโดยต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่
 เปลี่ยนแปลงไป

เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 มาตรา 50 ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล

ฝอยและ สิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
 โดย ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ
 แผนพัฒนา เทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ
 ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ
 นั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากนี้ ตามมาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำใน
 เขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีการสาธารณสุข
7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ตามมาตรา 50 (7) เทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เทศบาลจึงได้มีการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การจัดตั้งกลุ่มสตรี การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การจัดตั้งโรงเรียน การจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการให้กับผู้พิการ (พระราชบัญญัติเทศบาล. 2552 : 10-11) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการพัฒนาคนของเทศบาลนั้น ได้มีการพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก ถึงวัยผู้สูงอายุ โดยกำหนดในรูปแบบต่างๆ มากมาย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนา และมีความหลากหลาย ด้วยเหตุดังกล่าว เทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่บริการของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ตลอดจนพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 7 โรงเรียน

2. แนวคิดพื้นฐานของการจัดการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2542 : 15) ดังนั้น ในการจัดการศึกษา

ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงสามารถดำเนินการได้ตามกฎหมายฉบับดังกล่าว ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย แต่ในการจัดการศึกษานั้นยังต้องยึดแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา 2542 : 8) ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยภาพรวมของประเทศ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้มีการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ใน 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งในการจัดการศึกษาในระบบนั้น นอกจากจะจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้มีโครงการพัฒนาเมือง 4 ด้าน อันได้แก่ เมืองคุณภาพ สังคมคุณภาพ ชีวิตคุณภาพ และการบริหารจัดการคุณภาพ (เทศบาลเมืองมหาสารคาม. 2555 : 8) ซึ่งเป็นนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ที่ได้แถลงการณ์ไว้ในสภาเทศบาล ประกอบไปด้วย

1. เมืองคุณภาพ

เมืองคุณภาพ ได้เน้นที่ระบบสาธารณสุขปลอดภัยต้องพร้อมสรรพ และสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือนร้อนอย่างรวดเร็ว ท้วถึง และมีทิศทางทำให้เมืองสะอาด ภูมิทัศน์สวยงาม มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น และสถานที่สาธารณะต่าง ได้รับการปรับปรุงดูแลได้มาตรฐาน

2. สังคมคุณภาพ

มหาสารคามถือเป็นเมือง “แห่งความสุข” จะต่อยอด ความสุขให้สังคมน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง ผู้คนเอื้ออาทร สามัคคี มีน้ำใจให้แก่กัน โดยมีศาสนาและประเพณีอันดีงาม เป็นสิ่งเชื่อมโยง

3. ชีวิตคุณภาพ

จะดูแลประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยดี ปลอดภัยจากโรคร้าย บุตรหลานได้รับการศึกษา ที่มีมาตรฐานโดยบุคลากรที่มีคุณภาพ

4. การบริหารจัดการคุณภาพ

พัฒนาการบริการสู่การบริหารจัดการที่ดี มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ และเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เต็มพลัง

ดังนั้น นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งถือเป็นผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของเทศบาลไว้ในนโยบาย “ชีวิตคุณภาพ” ในการส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนได้พัฒนาด้านการศึกษา เต็มตามศักยภาพ พัฒนาครู พัฒนานักเรียน และพัฒนาอาคารสถานที่ จัดการส่งเสริมพัฒนานักเรียน เตรียมความพร้อมเปิดประตูสู่อาเซียน ทั้งด้านภาษา และด้าน IT ให้มีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลให้มีมาตรฐาน

3. บริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้จัดการศึกษาขึ้นตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย รวมทั้งความพร้อมในการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยได้มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความพร้อมของสถานศึกษาและต้องการของชุมชน ดังนี้

3.1 โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

3.1.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร อักษรย่อ ท.ม.ค.1 ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนริมคลองสมถวิล ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 11 ไร่ 61 ตารางวา โดยมี นายพงศ์ศักดิ์ อ้นปัญญา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.1.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล - ม.6) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่มปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และ คุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 1,115 คน แยกตามระดับ

ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 142 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 391 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 342 คน
มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 240 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 48 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 8 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	จำนวน 8 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	จำนวน 2 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1	จำนวน 9 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2	จำนวน 13 อัตรา

พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3 จำนวน 23 อัตรา

พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.4 จำนวน 1 อัตรา

3.2 โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา

3.2.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา อักษรย่อ ท.ม.ค.2 ตั้งอยู่เลขที่ 357 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 10 ไร่ 2 งาน 33 ตารางวา โดยมี ดร.สมปอง มาตย์แทน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ (อนุบาล – ม.3) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกลุ่มปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 456 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 206 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 187 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 63 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 23 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	จำนวน 2 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1	จำนวน 6 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2	จำนวน 3 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3	จำนวน 14 อัตรา

3.3 โรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางโย

3.3.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางโย อักษรย่อ ท.ม.ค.3 ตั้งอยู่เลขที่ 906 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 14 ไร่ 3 งาน 63.5 ตารางวา โดยมี นายสิทธิชัย สมศิลา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.3.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางโย จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ (อนุบาล – ม.3) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่มปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และ คุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 760 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 213 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 334 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 213 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 23 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	จำนวน 1 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	จำนวน 1 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1	จำนวน 5 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2	จำนวน 14 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3	จำนวน 28 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.4	จำนวน 2 อัตรา

3.4 โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา

3.4.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา อักษรย่อ ท.ม.ค.4 ตั้งอยู่เลขที่ 35 ถนน จุฑาทงกูร ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมี นายวีระชัย โสภา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.4.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ (อนุบาล – ม.3) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่ม

ปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 393 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 121 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 195 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 77 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 26 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	จำนวน 1 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1	จำนวน 8 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2	จำนวน 5 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3	จำนวน 13 อัตรา

3.5 โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี

3.5.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี อักษรย่อ ท.ม.ค.5 ตั้งอยู่เลขที่ 4 ถนนมหาชัย ตำริห์ ซอย 21 ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมี นางดารุณี เดชยศดี เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.5.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับประถมศึกษา (อนุบาล – ป.6) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่มปฐมวัย ซึ่ง สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 126 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 48 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 78 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 77 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 13 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	จำนวน 1 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1	จำนวน 4 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2	จำนวน 3 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3	จำนวน 4 อัตรา
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.4	จำนวน 2 อัตรา

3.6 โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ

3.6.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ อักษรย่อ ท.ม.ค.6 ตั้งอยู่เลขที่ 36 ถนนค้อน้อย ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมี นายวีระชัย โสภา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.6.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ (อนุบาล – ม.3) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่มปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 264 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 113 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 125 คน

มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 20 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู จำนวน 1 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 8 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2 จำนวน 9 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3 จำนวน 3 อัตรา

3.7 โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต

3.7.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต อักษรย่อ ท.ม.ค.7 ตั้งอยู่เลขที่ 26/1 ถนนเสมา ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมี นางพัชรี ภูนาศพันธ์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.7.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับประถมศึกษา (อนุบาล – ป.6) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กลุ่มปฐมวัย ซึ่งสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ซึ่งในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักเรียน 48 คน แยกตามระดับ ดังนี้

อนุบาล	จำนวน 26 คน
ประถมศึกษา	จำนวน 22 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา มีอัตราพนักงานครูเทศบาล จำนวน 8 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา จำแนกได้ ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู จำนวน 1 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 4 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2 จำนวน 3 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.3 จำนวน 4 อัตรา
 พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.4 จำนวน 2 อัตรา

บุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

1.1 ความหมาย

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

1.2. การกำหนดตำแหน่งการจ้าง

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จัดเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ โดยใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม : 3-4)

1.3 การจ้าง

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ 4 ปี โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงจะทำสัญญาจ้างได้

1.4 การสรรหาและการเลือกสรร

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการโดยการจัดทำประกาศรับสมัคร ที่จะต้องกำหนดประเภทงานจ้าง ลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานนั้น ให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เทศบาลกำหนด ได้แก่

1.4.1 ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.4.2 ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและ

1.4.3 คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

1.5 การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน) เพื่อแจ้งใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น จะต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี และได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษจำนวน ร้อยละ 3-5 ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น

ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ซึ่งการเลื่อนค่าตอบแทนผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น จะต้องมีส่วนไม่เกินร้อยละ 15 ของพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีที่มีการประเมิน

1.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ที่ได้รับการจ้างในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการดังนี้

1.6.1 ค่าตอบแทน

- 1) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์ (ปวช.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1
- 2) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์เทคนิค (ปวท.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.2
- 3) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์ชั้นสูง (ปวส.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ จ.2
- 4) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทั่วไป หลักสูตร 4 ปี หรือผู้มีทักษะซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.3
- 5) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ จ.3
- 6) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.4
- 7) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.5

1.6.2 ประกันสังคม

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้เทศบาลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

1.7 การพัฒนาและฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีสิทธิ์ในการเข้ารับการฝึก อบรม ศึกษาตามความต้องการของโรงเรียนและของท้องถิ่น ซึ่งสามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบราชการ โดยในการไปราชการเพื่อฝึกอบรมนั้น

2. การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในสัญญาจ้าง รวมทั้งข้อกำหนดของทางราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จะต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ที่เทศบาลกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดย

ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนด ปริมาณงาน คุณภาพงาน ระยะเวลา เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนที่บุคลากรสาย สนับสนุนการสอนจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม เป็นผู้กลั่นกรอง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน จะกระทำในกรณี

1.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

1.2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินพนักงานจ้าง จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะใน การปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ซึ่งพิจารณาตามองค์ประกอบ คือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา และผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

ครั้งที่ 2 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

โดยที่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนผู้ใดไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงาน หรือ มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ นายกเทศมนตรี และให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้ง ให้พนักงานจ้างทราบภายใน 7 วันนับแต่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการ ที่เทศบาลใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่องใดๆ แล้วแต่กรณี ได้แก่ การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อ สัญญาจ้าง และอื่นๆ

2.3 วินัยและการรักษาวินัย

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จะต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ที่ เทศบาลกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยมีหน้าที่ จะต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของ พนักงานเทศบาล ซึ่งหากผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตาม พนักงานจ้างผู้นั้นจะ ถือเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี 4 สถาน คือ

2.3.1 ภาคทัณฑ์

2.3.2 ตัดค่าตอบแทน

2.3.3 ลดขั้นต่ำตอบแทน

2.3.4 ไล่ออก

โดยการกระทำต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- 2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน
- 7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำสั่งพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก
- 9) การทำอื่นใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

2.4 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน สิ้นสุดการสัญญาจ้าง เมื่อ

- 2.4.1 ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- 2.4.2 พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบของทางราชการ
- 2.4.3 พนักงานจ้างตาม
- 2.4.4 ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.4.5 พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- 2.4.6 เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ หรือตามสัญญาจ้าง

2.5 การลา

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน สามารถลาได้ดังนี้

- 2.5.1 ลาป่วย
- 2.5.2 ลากิจส่วนตัว
- 2.5.3 ลาพักผ่อน
- 2.5.4 ลาคลอดบุตร
- 2.5.5 ลาอุปสมบท

2.5.6 ลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือทดสอบความพร้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เจริญพร เรื่องอ่อน (2551 : 94-100) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในปัจจัยสูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยต่ำจน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ส่วนด้านเงินเดือน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81-86) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยสูงใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือในผลงาน เมื่อพิจารณาในปัจจัยต่ำจน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาในปัจจัยต่ำจน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมาน มิ่งวิมาร (2551 : 49-51) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเพศ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ศิริรัตน์ ประชุมวัต (2552 : 79-81) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยการจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิตภรณ์กุล จันทวาด (2552 : 60-62) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหล่งฉับัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัตยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553 : 61-63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เพศหญิงมีความพึงพอใจในสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนิสา สุขสมบูรณ์ (2553 : 4) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ การประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อกรปฏิบัติงาน 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตามลำดับ

รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัย วรรณทอง (2554 : 114-117) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพของครู อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555 : 52-54) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและเติบโต และอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว คือ ด้านความต้องการดำรงชีพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Roben (1994 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้สึกหรือทักทาย และการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ

Ulriksen (1997 : 127-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายใน ความสำเร็จ และงานในหน้าที่การงานของตน 2) ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้งานที่ไม่ถนัด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียด ไม่แน่นอนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

Rathmann (1999 : 2354-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเองซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญกับหลาย ๆ องค์การ ทั้งภาครัฐหรือเอกชน ที่จะส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนา และดำรงอยู่ในสังคมได้ตลอดไปได้ก็ต่อเมื่อพนักงาน หรือบุคลากรของหน่วยงานมีความพึงพอใจในหน่วยงาน อันได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร

การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคลากร อันได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายตั้งแต่ระดับอนุบาล การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นแนวทางที่แตกต่างกัน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม และนอกจากนี้แล้ว การได้รับทราบข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนดีขึ้นอีกด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY