

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6



นายไทรธร เศรษฐีจิตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา      ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

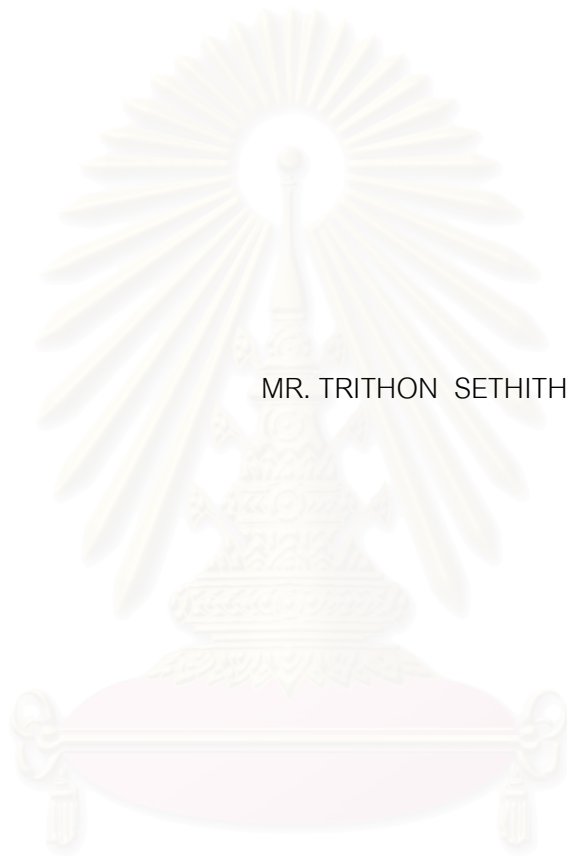
ปีการศึกษา 2543

ISBN 974-13-1303-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN PRIVATE ELEMENTARY SCHOOLS,  
EDUCATIONAL REGION SIX.

MR. TRITHON SETHITHON



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Educational Administration

Department of Educational Administration

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2000

ISBN 974-13-1303-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6
โดย	นายไตรธร เศรษฐีธรรม
เลขประจำตัว	428 37087 27
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ กอบกุล พฤษะวัน)

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายไทรธร เศรษฐีธร : การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. (A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS  
IN PRIVATE ELEMENTARY SCHOOLS, EDUCATIONAL REGION SIX.)

อ. ที่ปรึกษา : รศ. นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 107 หน้า. ISBN 974-13-1303-9.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ตามแนวคิดทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-  
Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก  
(Frederick Herzberg) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติการสอนใน  
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 310 ฉบับ  
ได้รับกลับคืนมาจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป  
ทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ เพื่อคำนวณหาความถี่เป็นร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้  
ดังนี้คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน  
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ  
พอใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาทุกด้านโดยรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขต  
การศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจมาก.

ภาควิชา.....บริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อนิติ.....  
สาขาวิชา.....บริหารการศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา.....2543.....

# # 428 37087 27 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: JOB SATISFACTION / TEACHER / PRIVATE / ELEMENTARY SCHOOL / EDUCATIONAL REGION SIX

TRITHON SETHITHON : THESIS TITLE. (A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN PRIVATE ELEMENTARY SCHOOLS, EDUCATIONAL REGION SIX.)

THESIS ADVISOR : ASSO.PROF. NOPPONGS BUNYAJITRADULYA, 107 pp.

ISBN 974-13-1303-9.

The objective of this research is to study the level of performance satisfaction of the private elementary teachers in the educational region 6. It is done in accordance with the Motivation-Hygiene theory or the Two-Factors theory, which belongs to Federick Herzberg. The subjects of this research are therefore the private elementary teachers of this area. The researcher had distributed 310 copies of questionnaires to them. The respondents were 285 copies or 91.93%. The SPSS/PC+ program that is used to find the percent of frequencies, the means and the variation analyzed the results.

The result finds that the private elementary school teachers have high satisfactory level with their jobs. Most of them ranked their satisfactory level very high which can be shown in a descend order as follows: supervision, job security, responsibility, progression, relationships with colleague, relationships with boss, private life, policy and management, job characteristics, and atmosphere. Other factors were ranked at satisfaction level, which are job accomplishment, self-esteem, salary, and fringe benefits. When considering the overall aspect, the research finds that the private elementary teachers have high degree of performance satisfaction.

Department.....Educational Administration.....Student's signature.....

Field of study.....Educational Administration.....Advisor's signature.....

Academic year..2000....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ และดูแลเอาใจใส่  
อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งท่านได้  
เสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของการวิจัยมาตลอด ขอขอบคุณ  
อาจารย์พูลทรัพย์ เอี่ยมสะอาด และอาจารย์นพรัตน์ บัวสนธิ ที่ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์ เย็บเล่ม  
แจกและรวบรวมแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเดช และคุณแม่ปราณี เศรษฐีธร  
ผู้อำนวยการโรงเรียนทองทาบพิทยาที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ และสนับสนุนด้านการเงิน  
จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณ คุณสรชาติ สุริย์จามร ที่มีกำลังใจดี ๆ ให้เสมอ.

ไตรธร เศรษฐีธร

เมษายน 2544

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อ ภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
วิธีดำเนินการวิจัย.....	7
ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
กลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้.....	87
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต.....	87
รายการอ้างอิง.....	88
ภาคผนวก.....	93
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	107

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน..... 49
2	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 57
3	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 58
4	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน..... 58
5	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 59
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จในงาน..... 60
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือ..... 61
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 62
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบ..... 64
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้า..... 66
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและการบริหารงาน..... 67
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการนิเทศงาน..... 68
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านสภาพการทำงาน..... 69
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา..... 70
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกุล..... 71
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านชีวิตส่วนตัว..... 72

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงในงาน.....74
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6.....75



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงการจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์การ.....	11
2	แสดงวิวัฒนาการของทฤษฎีการจูงใจ.....	12
3	แสดงการจูงใจโดยมุ่งงานเป็นหลัก.....	13
4	แสดงการจูงใจโดยมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง.....	14
5	แสดงลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
6	แสดงความพึงพอใจในการทำงานตามทัศนะดั้งเดิมกับทัศนะของ Herzberg.....	18
7	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg:Maslow:Alderfer.....	20
8	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland.....	21
9	ทฤษฎีความคาดหวังของมูลเหตุแรงจูงใจ.....	23



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อวงการการศึกษาของประเทศไทย นั่นคือ “การปฏิรูปการศึกษา” โดยรัฐได้ดำเนินการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อทุก ๆ ส่วนในวงการการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา และการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศ ก้าวไปข้างหน้าทัดเทียมประเทศอื่น ๆ

ในการที่จะปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิรูปการศึกษา นั่นคือ คน หรือบุคลากรที่อยู่ในวงการการศึกษา ถ้าจำกัดวงให้แคบลงถึงผู้ที่ปฏิบัติงานหลักใกล้ชิดกับผลผลิต นั่นคือ ครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผล ดังนั้นกำลังคน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลง

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 495) ได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาว่า “ในบรรดาปัจจัยการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าถ้ามีคนจำนวนพอควร มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าทรัพย์สินเงินทองมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว”

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 40) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลทางด้านการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาเราต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ที่เรียกว่า 4 M'S คือ

1. Management ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. Man Power ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุด ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
3. Money ในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดทางด้านการพัฒนา
4. Materials วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 19 – 20) กล่าวถึงการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมากในปัจจุบัน ว่าผู้บริหารควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มองกว้างไกล อย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์
3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร

เห็นได้ว่าหนึ่งในคุณสมบัติข้างต้น มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคน เนื่องจากคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะบริหาร หรือปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทักษะคติ ความอึดอัดใจ ความไม่พอใจต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทักษะคติ ความอึดอัดใจ ความไม่พอใจต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น นำกลับมาวิเคราะห์ถึง สภาพการทำงานที่เกิดขึ้น ค่าตอบแทนเงินเดือน ความก้าวหน้า มั่นคงในงาน สวัสดิการ ว่าตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงไร เพื่อจะได้ทำการปรับปรุง สภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ทั้งบุคลากร และองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จรัส นองมาก (2536 : 4 – 5) กล่าวไว้ว่า องค์การที่พัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นต้องคำนึงถึงคน เพราะคนเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การนั้นเป็นผู้ผลักดัน คนที่อยู่ในองค์การไหนก็อยากให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย โดยมีแนวความคิดพื้นฐานในเรื่องความสำคัญของคนในองค์การเป็นปัจจัยหลัก

หากพิจารณาถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนเอกชน พบว่าโรงเรียนเอกชนมีส่วนสำคัญในการแบ่งเบาภาระการศึกษาของชาติ ในเรื่องการลงทุน การจัดการ และเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลิตคนป้อนเข้าสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น หรือผลิตเข้าสู่ภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศ

นอกจากนี้ (กรรณิการ์ ภิณฑุคอง, 2539 : 11 –13) พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงสนพระราชหฤทัยต่อการศึกษานานาชาติเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชเป็นต้นมา ที่พระมหากษัตริย์ได้ทรงริเริ่มให้มีการจัดการเรียนการสอนในวัง ตลอดจนทรงอนุญาตให้ชาวตะวันตก เช่นบาทหลวง และหรือคณะหมอสอนศาสนาจัดตั้งโรงเรียน โดยทรงให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม ในสมัยรัชกาลที่ 7 แห่งราชวงศ์จักรี ได้ทรงรวมโรงเรียนมหาดเล็กหลวงเข้าด้วยกัน และพระราชทานนามใหม่ว่า “วชิราวุธวิทยาลัย” โดยมีสำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต และจดทะเบียนเป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เมื่อ 16 กันยายน 2480

โรงเรียนเอกชนอีกแห่งหนึ่งซึ่งกำเนิดขึ้นจากพระราชดำริ ได้แก่ โรงเรียนวังไกลกังวล โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ทรงริเริ่มและพระราชทานนามไว้ และได้จดทะเบียนเป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เมื่อ 18 มีนาคม 2492

ในรัชกาลปัจจุบัน ทรงเป็นผู้มีคุณูปการอย่างใหญ่หลวงต่องานด้านการศึกษาของไทย ได้ทรงจัดตั้งโรงเรียนจิตรลดา ขึ้นเมื่อปี 2501 นับได้ว่าโรงเรียนจิตรลดาเป็นโรงเรียนเอกชนอีกแห่งหนึ่งที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต

จะเห็นได้ว่าจากพระราชดำริและพระราชประสงค์ของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ที่มีต่อการจัดการศึกษา นับได้ว่ายังประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการพัฒนาการศึกษาให้ทั่วถึงประชาชนคนไทยทุกกลุ่มทั้งทั่วประเทศ นับเป็นแบบอย่างการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาภาคเอกชนเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามโรงเรียนเอกชนก็ยังมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่นปัญหาด้านคุณภาพ (วิชัยไพวงษ์, 2534 : 12) การศึกษาเอกชนยังมีปัญหามาก โดยเฉพาะปัญหาในด้านคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้จะมีโรงเรียนเอกชนบางส่วนที่เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นที่นิยมของประชาชนอันแบบอย่างให้แก่โรงเรียนของรัฐได้ แต่ก็ยังมีโรงเรียนเอกชนอีกจำนวนมากที่คุณภาพยังไม่ถึงเกณฑ์ที่น่าพอใจ เมื่อเทียบกับโรงเรียนของรัฐโดยทั่วไป แม้ว่ารัฐจะได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนเหล่านี้โดยเฉพาะด้านการเงิน

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ทำงานในโรงเรียนเอกชน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพมาจากเรื่องงบประมาณเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทำให้โรงเรียนต้องลดต้นทุน โดยการจ้างครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ครูผู้สอนไม่ได้จบมาโดยตรงกับวิชาที่สอน ลดการลงทุนในเรื่องวัสดุสื่อการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาในเรื่องงบประมาณ สืบเนื่องมาจาก สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในชุมชนทาง

การเกษตร ซึ่งมีรายได้ต่ำ โรงเรียนจึงต้องเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่ต่ำกว่าค่าธรรมเนียมที่ขอ อนุญาตไว้ การแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนในพื้นที่บริการเดียวกัน โดยการลดค่าธรรมเนียมการ เรียนเพื่อเป็นจุดขาย ซึ่งเมื่อรายได้ของโรงเรียนค่อนข้างต่ำ จึงต้องหาทางลดรายจ่าย เช่น จ่ายเงิน เดือนครูไม่เต็มวุฒิ ลงทุนในเรื่องวัสดุสื่อการเรียนการสอนน้อยลง ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ ในงานที่ทำต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

แต่ปัญหาในเรื่องการเงินไม่ใช่ปัญหาหลักในการที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนการสอนต่ำ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนบางแห่งที่มีที่ตั้ง สภาพทางเศรษฐกิจ และประสบปัญหา ในเรื่องรายได้ เหมือนกับปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้น ยังมีความสามารถในการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพได้ โดยการบริหารจัดการที่ใช้การบริหารภายใต้ข้อจำกัด มีการจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสม ส่งเสริม พัฒนาครู ลงทุนและใช้ในด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า สร้าง ความตระหนักให้กับครูผู้สอนว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมและการสร้าง ความสุขในงาน ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพได้

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 เนื่องจากจำนวน ประชากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่เป็นครูในระดับประถมศึกษา และเป็นโรงเรียนในเขตการศึกษาที่ผู้วิจัย สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วและยัง สามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาปรับปรุง สภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กได้อย่างมี คุณภาพต่อไป.

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขต การศึกษา 6

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 89 โรงเรียน
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในครูโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2543 จำนวน 1,537 คน

3. ในการศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6” ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่ง Frederick Herzberg และคณะได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ที่เมืองPittsburg เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่จะศึกษาได้ 12 ประการ โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Job Content) โดยตรงทำให้คนรักและชอบงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

- 3.1.1 ความสำเร็จในงาน
- 3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.4 ความรับผิดชอบ
- 3.1.5 ความก้าวหน้า

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุน ปัจจัยจูงใจให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา หากขาดไปย่อมมีผลกระทบต่องาน แต่ถ้าอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเสมอไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 3.2.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.2.2 การนิเทศงาน
- 3.2.3 สภาพการทำงาน
- 3.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 3.2.6 ชีวิตส่วนตัว
- 3.2.7 ความมั่นคงในงาน

#### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลหรือหนทางของ ความตั้งใจของคนในการทำงาน ที่ได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนตนและขององค์การ

**ครู** หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ทำการสอนนักเรียนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา



**โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับ  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

**เขตการศึกษา 6** หมายถึง เขตพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 จังหวัด  
ได้แก่ อัญญา อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ลพบุรี ชัยนาท อุทัยธานี

**ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่  
ได้รับมอบหมายพิเศษ จนบรรลุผลตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกัน  
ปัญหาที่เกิดขึ้น จนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจ แก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับใน  
ความรู้ ความสามารถจาก นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือสังคมภายนอก

**ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้  
ลงมือทำ เป็นงานที่มีลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมได้ร่วมคิด ร่วมทำ ความรู้ความสามารถความ  
เหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำนึก  
ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และการมี  
อำนาจรับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงานใน  
หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

**ความก้าวหน้า** หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ทำหน้าที่อยู่  
โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การให้ศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา การ  
เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

**นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจายและ  
มอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การ  
เข้าใจในนโยบาย รับทราบ และนำมาปฏิบัติได้

**การนิเทศงาน** หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ การส่งเสริม  
ศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้บทบาทการเป็นผู้นำในการนิเทศ

**สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การ  
ปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก  
อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์ภายใน  
หน่วยงาน ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว  
ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่  
เป็นมิตร

**เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ และเงินตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือนและการขึ้นเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินสะสม และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน

**ชีวิตส่วนตัว** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว อันเป็นผลที่ได้จากการทำงานในหน้าที่ครู

**ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

1. ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา นำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุความต้องการของทั้งส่วนบุคคลและองค์การ

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

#### **1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากร** ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 89 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,537 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน

#### **2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check – list

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg (The Motivation-Hygiene Theory) เป็นแนวทาง แต่ปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating Scale

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

**ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล**

**บทที่ 1** บทนำ ประกอบไปด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

**บทที่ 2** เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**บทที่ 3** วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

**บทที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**บทที่ 5** สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ  
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง"การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6" ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ มีนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Morse (1955 : 27) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Yoder (1959 : 445) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่งว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

Strauss and Sayles (1960 : 19- 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Good (1973 : 320) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติ

Lock (1976 : 1300) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือเป็นสภาวะของอารมณ์ที่มีความชื่นชม อันเกิดจากผลการประเมินงานของบุคคลนั้น หรือจากประสบการณ์ของการทำงาน

McCormick and Ligen (1980 : 303) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติซึ่งมีในสมาชิกขององค์การคือ ทัศนคติที่มีต่องานของเขา

Davis and Newstrom (1985 : 175 – 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่าง ความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติ กับผลตอบแทนที่จะได้จากงาน ระดับของความพึงพอใจนี้ มีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

DuBrin (1992 : 105) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ผลรวมของความพึงพอใจ หรือความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

กิติมา ปรีดีติติก (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการสนองความต้องการของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่ดี ที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ของทั้งส่วนตน และองค์การ

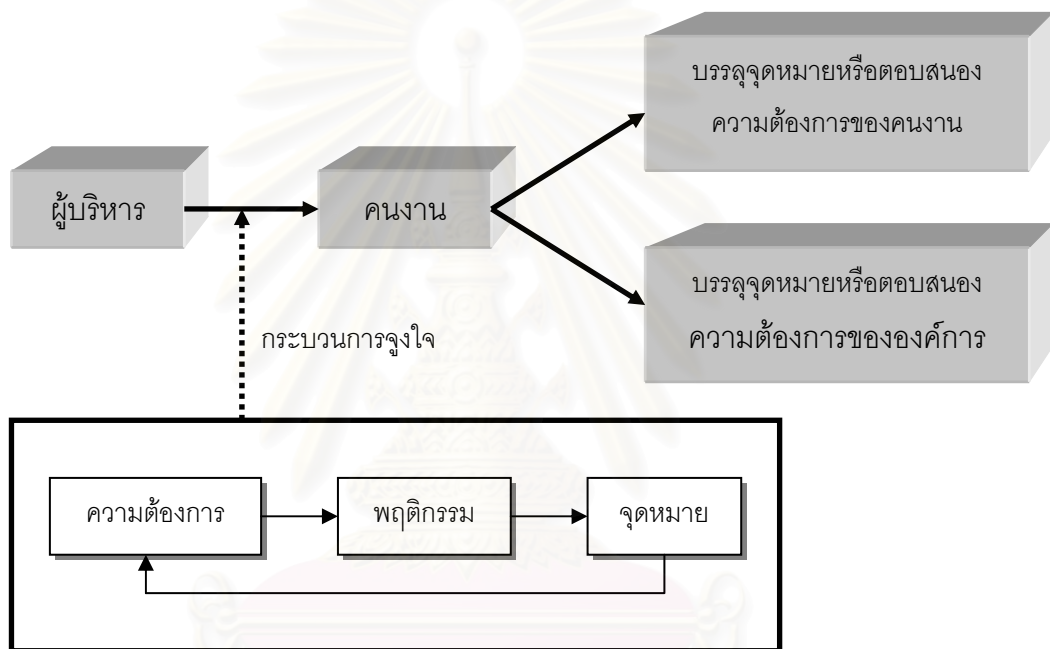
### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533 : 71) จะเห็นว่าบางคนทำงานหนักด้วยความเต็มอกเต็มใจกว่าคนอื่น บางคนแสดงให้เห็นว่ามีสิ่งจูงใจ ที่ทำให้เขาใช้ความพยายามมากเพื่อทำงานให้สำเร็จ ในขณะที่บางคนไม่ใช้ความพยายามเลย และเมื่อทราบ

แล้วว่าพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นไปโดยมีสมมุติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการ คือ พฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมีสิ่งจูงใจ และมีจุดมุ่งหมายเสมอ

ดังนั้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542 : 92-93) การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง ที่ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงการจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์การ



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

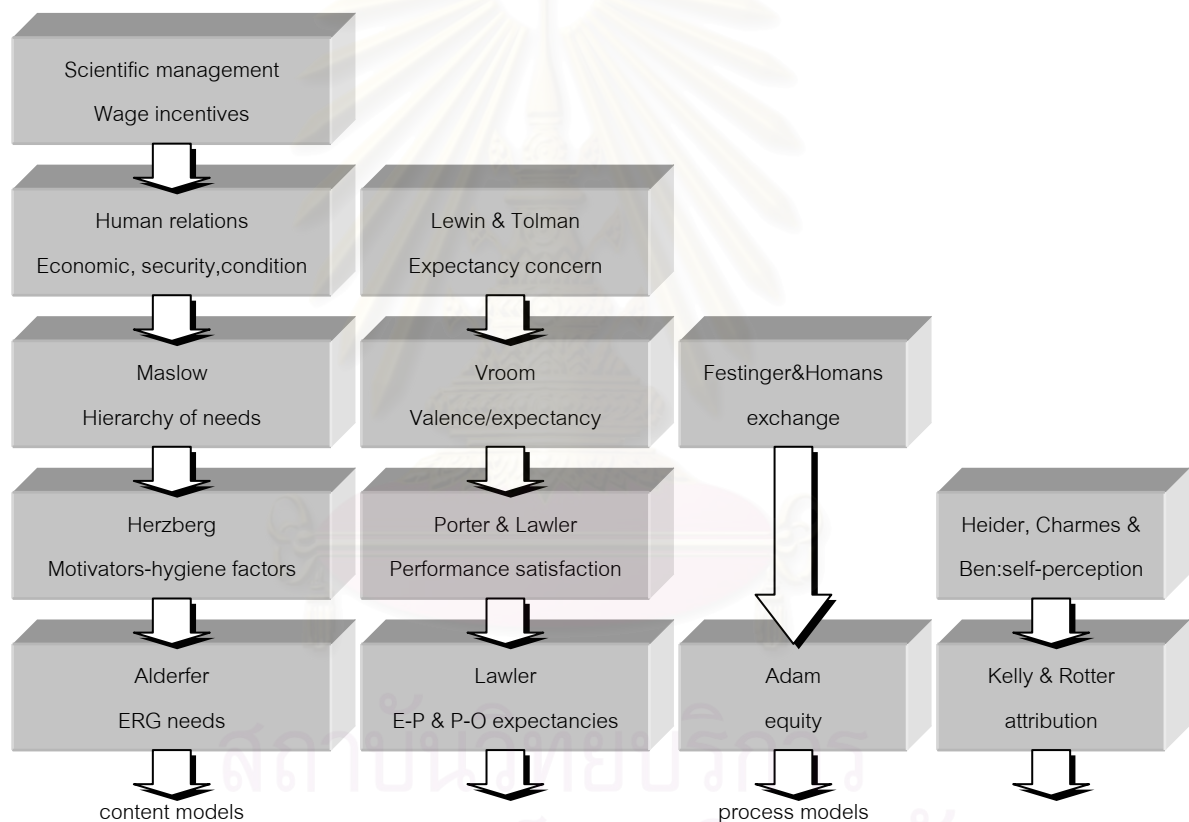
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 92.

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า บุคคลจะประกอบด้วยความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นในตัวบุคคล อันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น กระบวนการดังกล่าวนี้ดูเหมือนเป็นเรื่องง่าย ๆ แต่ในทางปฏิบัตินั้นกลับมีความซับซ้อนและยุ่งยากมาก เนื่องจาก 1.) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน 2.) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมีหลากหลายวิธี แม้จะมีความต้องการอันเดียวกันก็ตาม 3.) การกระทำของบุคคลไม่คงเส้นคงวาเปลี่ยนแปลงง่าย 4.) บุคคลมีปฏิกริยาต่อความล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ซึ่งมีวิวัฒนาการมาสองรูปแบบ คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา (Content Models) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Models) โดยเริ่มมาตั้งแต่ยุคทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือ Frederick W. Taylor, Frank Gilberth และ Henry L. Gantt ที่เสนอแนวคิดการจูงใจด้วยค่าจ้าง มาถึงยุคของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland ในระยะต่อมา สำหรับรูปแบบเชิงกระบวนการ ประกอบด้วยทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค เป็นต้น

ดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 2 แสดงวิวัฒนาการของทฤษฎีการจูงใจ



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 93. (ปรับปรุงจาก Luthans 1981 : 176)

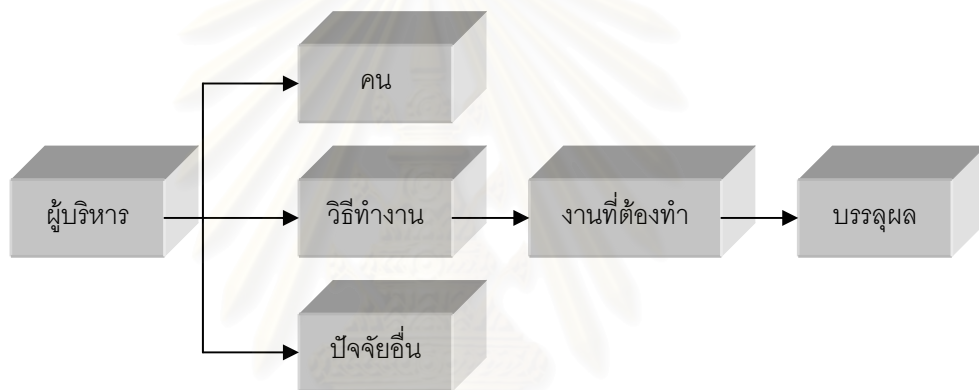
จากแผนภาพที่ 2 สามารถแบ่งกลุ่มของทฤษฎีการจูงใจออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (Content Models) เป็นทฤษฎีที่พยายามจะตอบคำถามว่า “มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง” (What it is that motivates people at work?)

เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับ (needs/drives) ที่คนงานมีหรือต้องการได้รับ และต้องการอะไรมากอะไรน้อย โดยมีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1.1 ทฤษฎีการจูงใจในยุคคลาสสิกเชิงวิทยาศาสตร์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 94) เป็น ยุคคลาสสิกจูงใจด้วยค่าจ้าง (wage) เป็นยุคที่มุ่งงานเป็นหลัก (job-centered) โดยถือว่างานและวิธีการทำงานเป็นหัวใจของการจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ มีการค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (one best way) สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่างเพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คนเป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man) ที่มีเงินหรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายให้ตามผลผลิต ใช้การปรับคนเข้ากับงาน ซึ่งงานนั้นได้กำหนดวิธีการเอาไว้แล้ว

แผนภาพที่ 3 แสดงการจูงใจโดยมุ่งงานเป็นหลัก



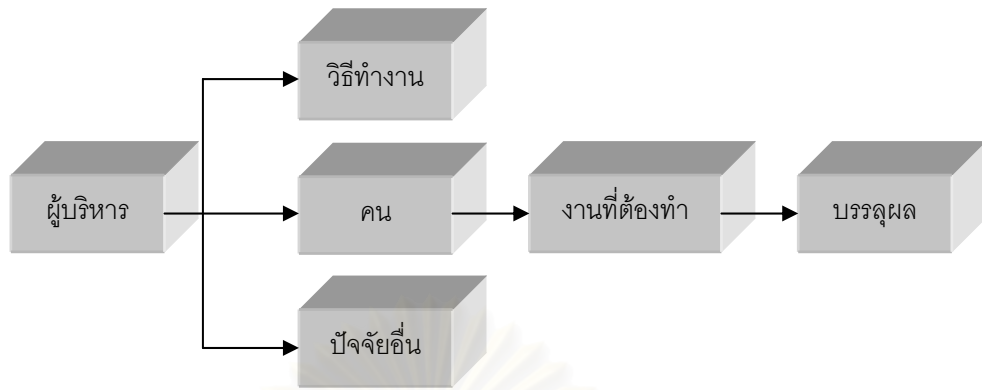
ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2542 : 94.

1.2 ทฤษฎีการจูงใจยุคคลาสสิกพฤติกรรม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 94) เน้นความมีมนุษย์สัมพันธ์ มุ่งสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่คนงาน ให้มีความเป็นอิสระที่จะริเริ่มเพื่อการสร้างสรรค์ การมีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงาน ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายพิจารณาปรับหรือจัดงานให้เหมาะสมหรือเป็นที่พึงพอใจแก่คนงานที่จะทำนั้น เป็นการยึดถือคนเป็นศูนย์กลาง (human-centered) มองคนเป็นมนุษย์สังคม (social man) มากกว่าการเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man)



#### แผนภาพที่ 4 แสดงการจูงใจโดยมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2542 : 94.

จากหลักการของทั้งสองทฤษฎีข้างต้นต่างมีส่วนถูกต้อง จะแยกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งย่อมไม่ถูกต้อง ควรใช้ควบคู่กันไป ในทางปฏิบัติก็จำเป็นต้องกำหนดข้อกำหนดและวิธีการทำงานไว้ด้วย ขณะเดียวกันก็จะต้องมีการจูงใจ เสริมแรง และความพึงพอใจให้กับคนงานด้วยเช่นกัน ทฤษฎีทั้งสองจึงมีความถูกต้องในตัวของมันเอง ไม่ขัดแย้งกัน แต่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะบังเกิดผลมากที่สุด

#### 1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy)

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ เป็นผู้ที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง (พยอม วงศ์สารศรี, 2531 : 165) Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 305)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุดแต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูง ก็จะไม่เรียกร้องให้มีการสนองทันที (Demand satisfaction)

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) 5 ชั้นมีดังนี้  
 ดังแผนภาพ โดยแต่ละชั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนภาพที่ 5 แสดงลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร
ความสำเร็จ (self-actualization)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานที่ท้าทาย</li> <li>2. ความริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>3. ความก้าวหน้า</li> <li>4. ความสำเร็จในงาน</li> </ol>
การยอมรับนับถือ (self-esteem/self-respect)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ชื่องาน</li> <li>2. เนื้องาน</li> <li>3. การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม</li> <li>4. การยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้บริหาร</li> <li>5. ความรับผิดชอบ</li> </ol>
สังคมหรือความรัก (social or love)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพของการนิเทศ</li> <li>2. กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้</li> <li>3. ความเป็นเพื่อนในอาชีพ</li> </ol>
ความปลอดภัยและมั่นคง (safety & security)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย</li> <li>2. ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ</li> <li>3. การเพิ่มเงินเดือน</li> <li>4. ความมั่นคงในการทำงาน</li> </ol>
ทางร่างกายและความอยู่รอด (physiological & survival)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สภาพอุณหภูมิ</li> <li>2. เงินเดือนที่เป็นธรรม</li> <li>3. อาหารและเครื่องดื่ม</li> <li>4. สภาพการทำงาน</li> </ol>

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 95.

1.4 ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงใจของ Herzberg (The Motivation – Hygiene Theory) ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual factor Theory, Herzberg's Two-factor Theory

Herzberg and others (1959) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร 200 คน จากภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรม ที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา (ไพลิน ฝั่งใส, 2536 : 216) จากผลการวิเคราะห์คำตอบที่ได้รับ Herzberg ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภทไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่า เมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหยุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาในทางกลับกัน เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหยุดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยคำจูง (Hygiene factor) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น เขาเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เนื่องจากว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สมยศ นาวิกาน, 2538 : 87)

ดังนั้น Herzberg (1959 : 44 – 115) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุข

Herzberg อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งเป็นสาเหตุ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการคือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

7. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน และโดยที่ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ฝ่ายบริหารจึงสามารถป้องกันความไม่พอใจที่จะเกิดขึ้นได้

Herzberg มีความเห็นว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ดังที่เชื่อกันแต่เดิม การขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจออกไปได้ ไม่จำเป็นว่าจะทำให้เกิดความพอใจขึ้นมาแทนที่ เป็นแต่เพียงทำให้เป็นกลาง คือยังยินดีที่จะทำงานต่อไปอย่างเดิมเท่านั้น Herzberg ให้ความเห็นว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ คือ “ไม่มีความพอใจ” (No satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจคือ “ไม่มีความไม่พอใจ” (No dissatisfaction) (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533:77)

แผนภาพที่ 6 แสดงความพึงพอใจในการทำงานตามทัศนะดั้งเดิมกับทัศนะของ Herzberg



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 97. (ปรับปรุงจาก Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1984 : 317)

แนวความคิดของ Herzberg นี้ แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ กับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดเจน การลดสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจสามารถทำให้เกิดความสงบในองค์การได้ และอาจสร้างแรงจูงใจได้บ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้นไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

สรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจงานที่ทำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมิได้ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

แต่ขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานซึ่งจะมีหน้าที่ป้องกันหรือ  
ค้ำจุน ไม่ให้บุคลากรเกิดทอดถอนใจไม่ยอมทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

1.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) (จิโรจน์ สารรัตน์, 2542 : 98 -  
99) เป็นทฤษฎีที่นำพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg มาสร้างรูปแบบการ  
จูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.) ความต้องการอยู่รอด (E-existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย สิ่งของเครื่องใช้  
ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น หรือในองค์การก็เป็น ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน  
สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2.) ความต้องการความสัมพันธ์ (R-relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อ  
บุคคลในองค์การ เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3.) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา  
การเปลี่ยนแปลงสภาพ และความเติบโตก้าวหน้าของคนงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มี  
ขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ในองค์การก็เป็น  
ความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และ  
การมีโอกาสสัมผัสงานใหม่หลายด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีสมมุติฐานที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎี  
ของ Maslow ดังนี้ คือ

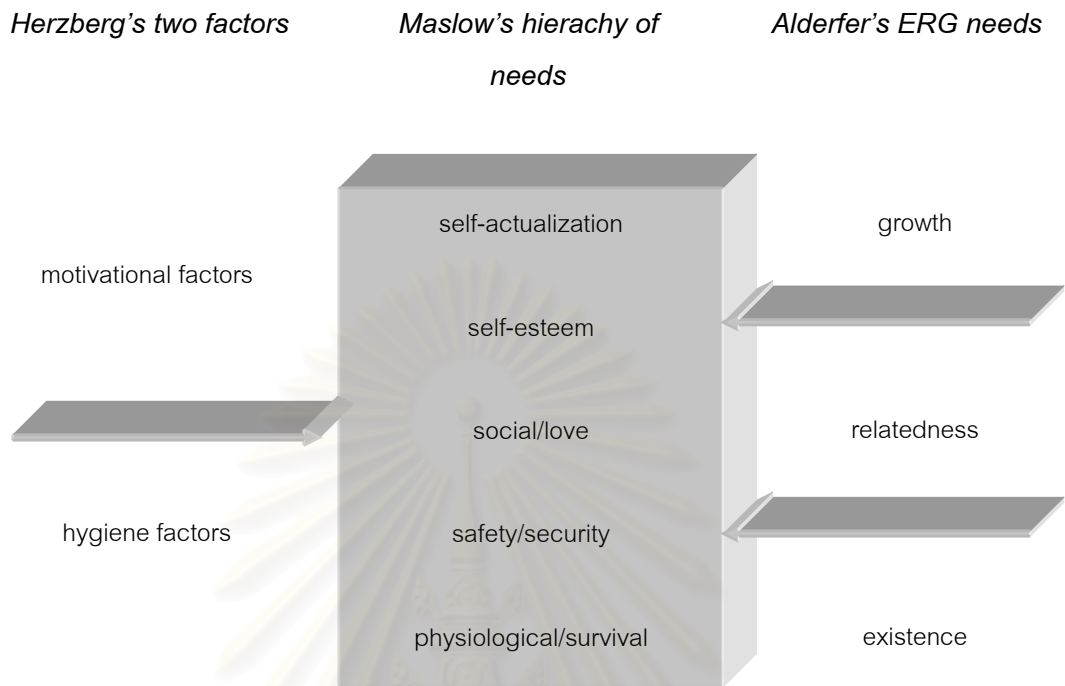
1.) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่  
สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

2.) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความ  
ต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็จะต้องการยอมรับจาก  
เพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

3.) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้  
ให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่  
ท้าทายมากขึ้นได้ ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

จากสมมุติฐานนี้ เห็นได้ว่า สองประการแรกคล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่ประการ  
ที่สามแตกต่างกัน กล่าวคือ Maslow เน้นการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าเรื่อยไป  
แต่ Alderfer สามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะย้อนกลับไป  
หาความต้องการระดับต่ำกว่าทันที สำหรับทฤษฎี ERG ของ Alderfer กับทฤษฎีของ Maslow และ  
ทฤษฎีของ Herzberg สามารถเปรียบเทียบได้ดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg : Maslow : Alderfer



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 99. (ปรับปรุงจาก Luthans, 1981 : 185)

1.6 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (the need to achieve theory)(วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 99 - 100) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยมโดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์ที่แข่งขันให้ตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองและต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย

2.) ความต้องการอำนาจ (need for power : nPow) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะ คือ อำนาจเชิงส่วนตัว (personal power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์การ บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์การถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (institutional power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหา

หรือเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3.) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่น และพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

สรุป กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และรักษาพฤติกรรมให้อยู่ต่อไป หรือมุ่งที่จะทราบปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะสู่เป้าหมาย โดยที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการต่าง ๆ กัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานย่อมก่อให้เกิดการตอบสนองของความพอใจที่ต่างกัน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยแต่ละทฤษฎีสามารถเปรียบเทียบถึงความคล้ายคลึงกันได้ ดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg, Alderfer, และ McClelland

Maslow	Herzberg	Alderfer	McClelland
self-actualization	motivational factors	growth	nAch
self-esteem			nPow
social or love	hygiene factors	relatedness	nAff
safety and security			
physiological		existence	

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542 : 100. (ปรับปรุงจาก Bartol & others, 1998 : 499)



2. ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการความคิดของคนงานที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร แตกต่างจากทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงความต้องการ หรือ พลังขับ ว่ามีอะไรกันบ้างที่จะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้นไป ยิ่งกว่านั้น คนทุก ๆ คน ต่างมีความชอบในผลสัมพัทธ์ชนิดต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งความหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และผลที่ตามมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวคือบุคคลเหล่านี้ก็อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุด จากทางเลือก หรือจากวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่มีอยู่ (เทพพนม เมืองแมน 2529 : 29)

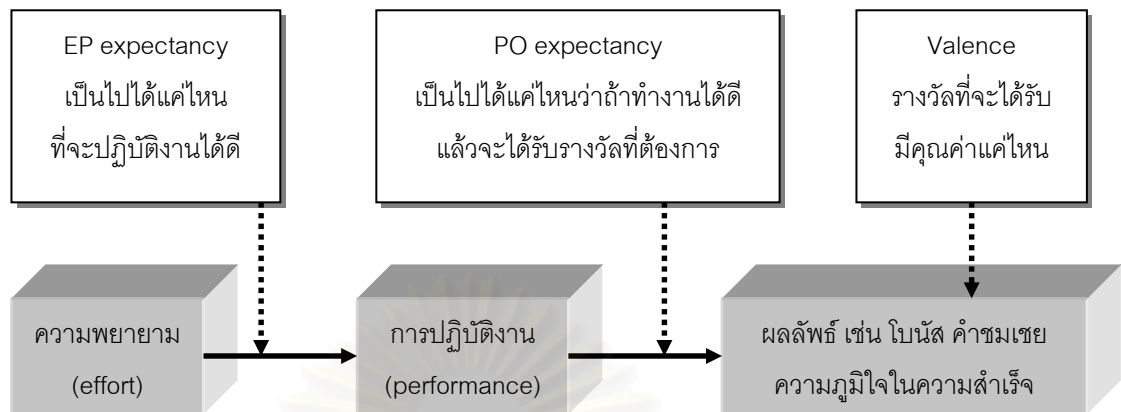
ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2534 : 49) กล่าวว่า Vroom อธิบายว่า แรงจูงใจคือผลของความสัมพัทธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. สิ่งที่ปรารถนา (Valence) คือ ระดับของผลงานของคน จะถูกกำหนดโดยความชอบ (preference) ที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน เช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าคุณภาพที่มี คุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลระดับแรก” ของเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ยหรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและผลงานระดับที่สอง ที่เขาชอบ คือการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูง ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความรู้สึกของคนงานซึ่งเชื่อหรือคิดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ผลระดับที่สอง

3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของบุคคลากร กับผลระดับแรกจะเห็นว่าความคาดหวังมีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือแต่แตกต่างกันตรงที่ว่าความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาความพยายามมาสัมพันธ์กับผลระดับแรก ส่วนความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง ซึ่งทฤษฎีของ Vroom สรุปเป็นแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 9 ทฤษฎีความคาดหวังของมูลเหตุแรงจูงใจ



ที่มา : วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, 2542 : 102. (ปรับปรุงจาก Bartol & others, 1998 : 501)

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ทฤษฎีการจูงใจของ Adam มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า แต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเอง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งตนเข้ามาร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทนและมีการเปรียบเทียบทางสังคม โดยการใช้ข้อมูลจากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับผู้อื่นมาตัดสินใจว่า ในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไรได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร (นราสมประสงค์, 2536 : 154)

สมยศ นาวิการ (2538 : 379-378) ได้กล่าวว่าทฤษฎีความเสมอภาคชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมุ่งการถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลงหรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัย และผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน

ดังนั้น สิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ของตนกับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน

ตัวป้อน (input) หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเช่น ประสบการณ์ ความพยายาม การศึกษา การฝึกฝนอบรม เวลา ความคิดเห็น ความสามารถ ทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน และผลประโยชน์ เกียรติ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคลสวัสดิการ สถานภาพ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 33) ซึ่งประเด็นว่า การที่คน ๆ หนึ่งเปรียบเทียบอัตราส่วนของสิ่งที่ได้รับ กับสิ่งนำเข้าของเขากับบุคคลอื่นจะมีผลเกิดขึ้น 3 ประการคือ ถ้าอัตราส่วนเท่ากัน ภาวะความเสมอภาคจะยังคงมีอยู่ อย่างไรก็ตามหากคนคนนั้นมีการรับรู้ที่อัตราส่วนดังกล่าวมาแล้วของเขาน้อยกว่าบุคคลที่เขาเปรียบเทียบภาวะความไม่เสมอภาคก็จะเกิดขึ้น ซึ่งเขียนเป็นสมการดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \end{array} = \begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \end{array}$$

ความไม่เสมอภาคดังที่กล่าวมาแล้ว มีได้ 2 รูปแบบ แบบแรกเป็นสภาวะการณ์ที่อัตราส่วนน้อยกว่า

$$\begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \end{array} < \begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \end{array}$$

เมื่ออัตราส่วนของสิ่งนำออกกับสิ่งนำเข้าของบุคคล ๆ หนึ่งน้อยกว่าบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบอาจจะเรียกภาวะทั่ว ๆ ไปว่า เป็นภาวะของการให้ค่าจ้างต่ำ โดยทางตรงกันข้ามหากมี

สภาวะการณ์ที่อัตราส่วนที่เปรียบเทียบมากกว่า เรียก สภาวะการณ์นั้นว่า การให้ค่าจ้างสูง ดังสมการ

$$\begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ต้องการจะเปรียบเทียบ} \end{array} > \begin{array}{l} \text{สิ่งนำออกของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \\ \text{สิ่งนำเข้าของบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ} \end{array}$$

สรุปทฤษฎีความเสมอภาค เป็นการสนองแรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามี ความเสมอภาคหรือยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนตัวป้อน (input) และผลลัพธ์ของตนกับอัตราส่วนตัวป้อน และผลลัพธ์ของผู้อื่น

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (goal setting theory) สมยศ นาวิการ (2538 : 381-382) กล่าวว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายถูกต้องเสนอแนะขึ้นมาโดย Edwin Locke โดยยืนยันว่า การกำหนดเป้าหมายจะจูงใจบุคคลให้พยายามบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจการปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับ การกำหนดเป้าหมายที่มีคุณลักษณะเหมาะสม เป้าหมายจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ความเฉพาะเจาะจง (specificity) เป้าหมายจะต้องถูกระบุไว้อย่างเฉพาะ
2. ความยาก (difficulty)
3. การยอมรับ (acceptance)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี การกำหนดเป้าหมายของ Locke ที่ชัดเจนที่สุดคือ ผู้บริหารควรจะช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยากอย่างมีเหตุผล และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ และรับเอาไว้ในตัวของบุคลากรเอง

ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการยอมรับเป้าหมาย โดยวิธีการอย่างน้อยที่สุด 3 ประการคือ ให้นำบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายด้วยการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรป้อนข้อมูลให้กับการกำหนดเป้าหมาย

ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการยอมรับเป้าหมายด้วยการแสดงทัศนคติและวิธีการที่สนับสนุนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยการชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถสร้างการยอมรับ และความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายได้

การยอมรับว่าเป้าหมาย และแรงจูงใจเพื่อจะบรรลุเป้าหมายสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้โดยการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลและความสำคัญของเป้าหมาย รางวัลเช่นนี้สามารถเปลี่ยนแปลงจากการยกย่องส่วนบุคคล และการชมเชยจากผู้บริหารไปเป็นรางวัลที่เห็นได้ชัดเจนมากขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือน

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย สามารถนำไปใช้กับการบริหารโดยเป้าหมาย MBO เพื่อการเพิ่มแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการกำหนดเป้าหมาย ภายใต้ MBO ผู้บริหารจะพบกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ของผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อที่จะประเมินความคืบหน้าของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อนหน้านั้น และ MBO จะใช้พื้นฐานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

สรุปว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory) มีทฤษฎีว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้กับจุดหมายปลายทางหรือความต้องการในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีการกระทำต่อ ๆ ไปอีก

สรุปว่า ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (process theories) จะเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตใจ และกระบวนการของพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย

## แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานใดเป็นความรู้สึกของคณงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อทำให้การบริหารงานขององค์กรและการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Ghiselli and Brown (1955 : 430-433) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบคือ

ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

สภาพการทำงาน ถ้าสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ

คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคณงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคณงาน

Zaleznick and others (1958 : 40 อ้างถึงใน อุไรรัตน์ ชนะบำรุง, 2539 : 35)) ได้แบ่งความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องจัดสนองแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการภายนอก (external needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่และการได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองโดยการจัดการ

2. ความต้องการภายใน (internal needs) ได้แก่ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ๆ และความต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้โดยหมู่คณะ

French (1964 : 28-31) ได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของคณงานและลูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก (equal pay for equal work)
3. การควบคุมบังคับบัญชา (supervision) ดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (human relations)
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) ดี
5. สภาพการทำงาน (working conditions) ดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า (opportunity for advancement) คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ
7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (social respect of the job)

Barnard (1968 : 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

Gilmer (1971 : 280-283) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 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 และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การให้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึง การยอมรับฟัง และการได้รับการยอมรับนับถือ
9. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

Rebeaux and Poppleton (1978 : 185-159) เสนอว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 ระดับการทำงาน โดยเห็นว่า ผู้มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูงเท่าใด ยิ่งมีความพึงพอใจในการทำงานมากเท่านั้น โดยมีโอกาสที่จะบรรลุความต้องการที่ดีกว่า และมีศักดิ์ศรีสูงกว่า

1.2 เนื้อหาของงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ซ้ำซากมากกว่าการทำงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย

1.3 พฤติกรรมการบริหาร ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารที่ยึดคนเป็นหลัก มีการพิจารณาไตร่ตรองที่ดี และเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลัก

2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่

2.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันคือ เมื่อมีวัยสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากขึ้นด้วย จนกระทั่งวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์จึงค่อย ๆ ลดลง

2.2 ระดับการศึกษา แม้ว่าระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลจะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อตำแหน่งหรือระดับในการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย อาจเป็นเพราะว่าเมื่อการศึกษาที่ได้รับสูงขึ้น ความคาดหวังของบุคคลอาจมีสูงขึ้นด้วย ซึ่งต้องการการตอบสนองของความคาดหวังเหล่านั้น

2.3 สุขภาพจิต เช่น การแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเครียดทางอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ และการยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นต้น

Miltion (1981 : 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามคุณธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน (promotions) หมายถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ (benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ



6. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศ (supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (co-workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. บริษัทและการจัดการ (company and management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

Cooper (1985 : 11-38) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 อย่างคือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 310-312) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงานโดยแยกออกเป็น 2 กรณีคือ

1. จูงใจโดยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงานในองค์การให้แน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงาน และสร้างผู้นำให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. สิ่งจูงใจทางด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การโภชนาการ ที่พักอาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 316-31) ได้แก่ประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างสูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (fringe benefit)

2. สิ่งจูงใจที่ไม่มีเงิน (non-financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (security of work) เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 257-258) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้แน่นอนชัดเจนเพียงใด
2. วัตถุประสงค์นั้นได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของทุกคนเพียงใด
3. คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่
4. คนทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือไม่
5. การนิเทศงานอย่างเพียงพอและทั่วถึงเพียงใด
6. มีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเพียงใด
7. จัดการสื่อสารได้ดีและทั่วถึงเพียงใด
8. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานดีเพียงใด

โยธิน ศันสนยุทธ์ (2530 : 61-63) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน เป็น 3 ประการคือ

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ งานเอง (the work itself) ผลจากการวิจัยได้แสดงว่า ลักษณะต่าง ๆ หลายอย่างของงาน (work attributes) สัมพันธ์กับความพอใจในงาน Locke (1976) ได้สรุปว่า ลักษณะต่าง ๆ ของงานมีการท้าทายสมอง (mental challenge) เป็นส่วนร่วมกัน

ลักษณะที่สำคัญที่สุดของงานก็คือ งานต้องเป็นที่น่าสนใจ และมีความหมายส่วนบุคคลต่างเกี่ยวข้อง แต่ละลักษณะเฉพาะนี้ทำให้ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับพิสัยที่กว้างมากของความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับบุคคลที่มีค่านิยม ความสามารถ และภูมิหลังแบบหนึ่งอาจเห็นว่า

งานนั้นสนใจและมีความหมาย ส่วนบุคคลที่มีค่านิยม ความสามารถ และภูมิหลังอีกแบบหนึ่งอาจเห็นว่างานนี้ไม่น่าสนใจและไม่มีมีความหมาย

ลักษณะของงานอีกลักษณะหนึ่งก็คือ การสามารถนำทักษะมาใช้ซึ่งมีส่วนก่อให้เกิดความพอใจในงาน (Grunebery, 1979) ในโรงงานประกอบเครื่องยนต์ หรือเครื่องไฟฟ้าซึ่งเป็นงานที่ซ้ำซาก การจัดให้คนงานได้เวียนกันทำงานหลายอย่าง จะก่อให้เกิดความพอใจแก่คนงานสูงกว่าการได้ทำงานอย่างเดียวยตลอดทั้งวัน

อีกลักษณะหนึ่งของงานที่สัมพันธ์กับทักษะก็คือ การมีอิสระในงาน (job autonomy) นั่นคือคนงานมีส่วนในการออกความเห็นว่าจะเมื่อไร และอย่างไรในการทำงาน ลักษณะของงานอีกอย่างหนึ่งที่คล้ายกันนี้ก็คือ เอกลักษณะของงาน (task identity) ซึ่งหมายถึง การทำงานทั้งหมดหรืออย่างน้อยส่วนหนึ่งของงาน เมื่อการมีส่วนร่วมของคนงานเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน ลักษณะของงานทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงาน

งานที่มีการทำทนายต่ำ เช่น งานอัตโนมัติมักจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายและความพอใจในงานต่ำ อย่างไรก็ตามงานที่ทำทนายมากเกินไปที่คนงานไม่อาจสู้ได้อาจนำไปสู่ความล้มเหลวและความคับข้องใจ ดังนั้นความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งในความพอใจในงาน

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงื่อนไขของงาน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นเงื่อนไขของงานที่สำคัญที่สุดเงื่อนไขหนึ่ง ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่สลับซับซ้อน ตรงกันข้ามกับทฤษฎีตัวกำหนดทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งนักจิตวิทยาได้เน้นว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลในความหมายของเงินอย่างมาก ความพอใจในงานที่เกิดจากค่าตอบแทน เป็นผลจากการเปรียบเทียบระดับ ของค่าตอบแทนในระหว่างคนงานด้วยกัน มากกว่าระดับสูงต่ำของค่าตอบแทนในตัวของมันเอง

ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงาน ก็เป็นตัวประกอบเงื่อนไขของงานอีกตัวประกอบหนึ่ง มีความสำคัญมาก ดังจะเห็นได้จากการศึกษาที่มีการเรียนร้องของสหภาพแรงงานให้มีระบบอาวุโส และการมีสิทธิต่าง ๆ ในการทำงานในองค์การ Herzberg (1966) ได้พิจารณาว่าเกิดความมั่นคงในงาน จะมีผลต่อความพอใจเฉพาะในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลขาดความมั่นคงในงานก็จะเกิดความไม่พอใจ แต่ Gruneberg (1979) มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในงานก่อให้เกิดความพอใจในงานด้วย

โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การมีลักษณะต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ขนาดขององค์การมักจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมของบุคคล อันมีผลต่อความพอใจในงาน ตัวอย่างเช่น คนงานในหน่วยงานใหญ่จะถูกจูงใจต่อเงินเดือนในระดับสูง ส่วนคนงานในบริษัทเล็ก มักจะถูกจูงใจจากงานบางอย่าง และจากความพันธ์ทางสังคมมากกว่า (Ingham, 1970) โครงสร้างขององค์การแบบลำดับขั้นและมีหลายชั้น ก่อให้เกิดการสื่อสารอย่างขาดประสิทธิภาพและทำให้คนงานไม่

คุ้นเคยกัน โดยทั่วไป ผู้จัดการ ครู พนักงานเดินตลาด ต่างรู้สึกพอใจในโครงสร้างขององค์การแบบ  
แนวราบมากกว่า

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานใน  
องค์การย่อมต้องการสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่  
สำคัญในการกำหนดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของคนงาน และ  
ค่าใช้จ่ายในการทำงานลดลง เมื่อให้คนงานเลือกเข้ากลุ่มทำงานกับคนที่ตนชอบทำงานด้วย

การควบคุมงาน นักวิจัยบางคนพบว่า ผู้คุมแบบเน้นคนงาน (employee centered)  
ก่อให้เกิดความพอใจในงานสูงกว่า ผู้คุมแบบเน้นงาน (task-oriented) อย่างไรก็ตามนักวิจัยบาง  
คนพบว่า สำหรับคนงานที่มีบุคลิกภาพแบบเผด็จการ ต้องการผู้นำแบบออกคำสั่งมากกว่าและ  
คนงานในระดับสูงมีความพอใจในงานสูงกว่าภายใต้ผู้นำแบบเน้นงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124-125) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการ  
ทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อ  
นี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (potential)  
ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคน มีความรู้ ความสามารถและทักษะ  
ในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือ  
ความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น คำยกย่องชมเชย หรือการให้ feedback ที่เหมาะสมจะมี  
ส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

3. ความก้าวหน้า (advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ  
เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำ  
ให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (interest) หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะ  
ในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือให้เขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่  
เขาชอบเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะ  
ในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการ  
ถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมใน  
การทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นกำหนดนโยบายวิธีทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน

จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

ธำรงค์ดี หมื่นจักร์ (2534 : 119) ได้สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ 3 ประการคือ

1. ลักษณะเฉพาะตัว หรือคุณสมบัติส่วนบุคคลของคณงานแต่ละคนโดยเฉพาะ เช่น ความต้องการ ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม นิสัย ความทะเยอทะยาน ฯลฯ
2. ลักษณะเฉพาะหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น ความยากง่ายของงาน ความน่าสนใจของงาน ความหมายในทางสังคม หรือความสำคัญของงาน ฯลฯ
3. องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เงื่อนไข บรรยากาศ หรือสภาพการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ชั่วโมงการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 121-123) กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานมีดังนี้

ค่าจ้าง ค่าจ้างมีบทบาทอย่างสำคัญ ในการกำหนดความพอใจในงาน ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานระดับต่ำหรือระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะค่าจ้างหรือเงิน เป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการต่าง ๆ นอกจากนี้ ค่าจ้างยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและที่มาของการยอมรับอีกด้วย พนักงานมักจะถือเอาค่าจ้างเป็นผลสะท้อนของความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อผลงานของเขา ซึ่งเขาทำให้กับองค์กร

ลักษณะงาน ลักษณะงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน พนักงานต้องการงานที่ทำทายเขา เขาไม่ต้องการงานที่ไร้ความหมายวันแล้ววันเล่า ลักษณะสำคัญ 2 ประการของงานที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน และความซ้ำเร็วของการทำงานโดยทั่ว ๆ ไปแล้วงานที่มีความหลากหลายจะก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ส่วนงานที่มีความหลากหลายจะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายกับพนักงาน แต่ถ้างานมีความหลากหลายสูง จะก่อให้เกิดความเครียดกับพนักงานได้ งานที่ให้ความอิสระแก่พนักงานบ้างในการทำงานก็ส่งเสริมให้เกิดความพอใจสูงเช่นเดียวกัน การทำงานตามคำสั่งทุกชั้นตอนย่อมเป็นการผิดธรรมชาติของมนุษย์

การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสการเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบ ต่อความพอใจในงานเป็นอันมาก การเลื่อนตำแหน่งสูงระดับที่สูงขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในเรื่องการนิเทศงานเนื้อหาของงาน และค่าจ้าง งานในระดับสูงขึ้นในองค์กรจะให้เสรีภาพแก่พนักงานมากขึ้น งานท้าทายมากขึ้น และเงินเดือนสูงขึ้น

การนิเทศงาน การนิเทศงานก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อความพอใจในงาน รูปแบบการนิเทศ 2 มิติที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานของพนักงาน มิติแรกคือการนิเทศงานโดยยึดพนักงานเป็นหลัก (employee centeredness) โดยที่หัวหน้างานจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับพนักงาน ให้ความสนใจต่อพนักงานเป็นการส่วนตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในตัวพนักงาน มิติที่สองคือ ที่จะก่อให้เกิดความพอใจในตัวพนักงานก็คือ การใช้อิทธิพล (influencing) หรือความร่วมมือ (participation) ในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขาจะมีความพอใจในระดับสูงในตัวพนักงาน และสถานการณ์ของงานทั้งหมด

กลุ่มทำงาน คนเราชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในงานขึ้น นอกจากนี้คนเราต้องการคุยกันในขณะที่ทำงาน และไม่ชอบให้ถูกแยกออกจากกัน กลุ่มทำงานถือได้ว่าเป็นระบบการสนับสนุนทางสังคม สำหรับพนักงานคนเรามักจะใช้เพื่อนกลุ่มทำงาน เป็นแหล่งของการระบายความรู้สึก เมื่อเขามีปัญหา หรือแหล่งสำหรับการพึ่งพา

สภาพการทำงาน สภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญต่อความพอใจในงาน พนักงานชอบทำงานในที่ที่มีสิ่งแวดล้อมสะอาดสบาย มีอุณหภูมิ และแสงสว่างพอเหมาะที่ทำงานไม่อับหรือมีเสียงรบกวน มีตารางการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือเพียงพอ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าการวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงานงานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซาว์นปัญญา ปัญหาเรื่องเซาว์นปัญญา กับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาว์นปัญญา กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเซาว์นปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษา วิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ



ใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคึกคัก ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยการจัดการ (factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงเรียนต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับ

อาชีพหลายอาชีพเช่นการขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อย สำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การด้วย จากการศึกษา กรณีสอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างคนเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ชาวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานมีความคิดตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองก็บ่งบอกว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

นรา สมประสงค์ (2536 : 290-293) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 ความสามารถ
- 1.2 ประสบการณ์
- 1.3 เจตคติ
- 1.4 ค่านิยม
- 1.5 การรับรู้
- 1.6 บุคลิกภาพ
- 1.7 การศึกษาและเชาวน์ปัญญา

2. ปัจจัยด้านงาน

- 2.1 ลักษณะของงาน
- 2.2 โครงสร้างของงาน
- 2.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในงาน
- 2.4 ผลตอบแทนของงาน

3. ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม

- 3.1 สภาพทางภูมิศาสตร์ อุณหภูมิ ความชื้น ฝุ่นละออง เสียง แสงสว่าง ทำเลที่ตั้ง
- 3.2 ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน
- 3.3 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง
- 3.4 เทคโนโลยี

4. ด้านการบริหาร

- 4.1 ตัวผู้บริหาร
- 4.2 การควบคุมงาน
- 4.3 การนิเทศงาน
- 4.4 กระบวนการบริหาร
- 4.5 โครงสร้างและขนาดของหน่วยงาน
- 4.6 ความมั่นคงในงานและการมีโอกาสดำเนินงาน

สมยศ นาวิการ (2538: 394-397) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มุ่งใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคง
8. ความเป็นอิสระในการกระทำ
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณูญ บุญเชิด (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด” เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายในการนิเทศก์และผลสัมฤทธิ์ของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และลักษณะการบริหารงาน

คำเนิ่ง นกแก้ว (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3” โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 80-81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย” โดยใช้ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอและกิ่งอำเภอทั่วประเทศ เป็นประชากรในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และตัวแปรที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

ปิยพงศ์ มณีศรี (2530 : 84-92) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร” โดยได้ทำการศึกษาจากประชากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระกับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะมีความพึงพอใจรวมหรือเมื่อจำแนกเป็นความพึงพอใจย่อยในด้านต่าง ๆ เมื่อศึกษาทางด้านเพศ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานพบว่าข้าราชการสาย ค. มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 3 ตัวแปร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-ผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนสวัสดิการ กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้านตามแนวคิดของ Herzberg เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จริง แต่บทบาทในการอธิบาย จะแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของกลุ่มข้าราชการที่จำแนกออกเป็นวิทยาเขต เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

อำไพ อินทรประเสริฐ (2532 : 78-79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” โดยใช้ข้าราชการทั้งหมด

ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จำนวน 261 คน เป็นประชากรในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามสออบแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC การคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค. อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค. เป็นรายปัจจัย พบว่าความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากร ในสำนักงาน ก.ค. มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจสูงสุด และกลุ่มบุคลากรในกองวิจัย และนิติการมีระดับความพึงพอใจต่ำสุด

ปราณี ศรีใส (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ กรุงเทพมหานคร” โดยทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ

สุภาพ ดอกกุหลาบ (2533 : 108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยใช้หัวหน้าหมวดวิชาทั้งหมด จำนวน 728 คน เป็นประชากรในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg เป็นแนวทางศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (statistical package for social sciences version X) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สถานะของตำแหน่ง สรุปว่า กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชาส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่าปัจจัยค้ำจุนทุกด้านเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิรุฬห์ รัชตวาสน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับได้ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร” โดยทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบภายหลังด้วยเทคนิคของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีลำดับของความพึงพอใจตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกูล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สุวัฒน์ กติยบุตร (2534 : ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐาน MSQ (The Minnesota Satisfaction Questionnaire) เป็นแนวทางการศึกษารวม 20 ประเด็น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับพอใจ และประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจสูง คือ ความสามารถในการทำงาน การบริการสังคม และความสำเร็จในงาน ส่วนประเด็นที่มีความพอใจต่ำ คือ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน

กรองแก้ว สรนนท์ (2536 : 87-92) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” 32 หน่วยงาน โดยทำการศึกษาข้าราชการสาย ข. และสาย ค. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และ ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จ ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค. โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ความมั่นคงในงาน

จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537 : 99-101) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนศึกษา กรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาสามัญ วิชาชีพและครูผู้สนับสนุนการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS/PC คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากทม กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ นโยบาย และการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาสามัญ และของครูผู้สอนวิชาชีพมากที่สุดคือ นโยบายและการบริหาร ส่วนของครูผู้สนับสนุนการสอนมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ” โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

สุทัศน์ ตุงศ์เรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5” โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจในการนำกรอบแนวคิดทฤษฎีของทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-hygiene theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two - Factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่จะศึกษาได้ 12 ประการ โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จในงาน
  - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.5 ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene or maintenance factors) ได้แก่
  - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
  - 2.2 การนิเทศงาน
  - 2.3 สภาพการทำงาน
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
  - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
  - 2.6 ชีวิตส่วนตัว
  - 2.7 ความมั่นคงในงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

#### ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 6 มี 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดชัยนาท และจังหวัดอุทัยธานี ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 89 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,537 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 6 จำนวน 89 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2543 มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ตัวอย่างประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (proportionate stratified sampling) (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2539 : 56) โดยกำหนดสัดส่วนระหว่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง : จำนวนกลุ่มประชากร

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม			
				ส่งไป	ได้รับคืน	ที่เสีย	ใช้วิเคราะห์
	<b>จังหวัดลพบุรี</b>						
1	ทบอ.ค่ายนารายณ์ศึกษา	17	3	3	3	-	3
2	ทบอ.สองเหล่าสร้าง	29	6	6	5	-	5
3	บรรจงรัตน์	59	12	12	12	-	12
4	กำจรวิทย์	62	13	13	13	-	13
5	วรนาถวิทยาลัยลพบุรี	16	3	3	3	-	3
6	วรพิทยา	14	3	3	3	-	3
7	จินดารัตน์	27	5	5	-	-	-
8	บัณฑิตศึกษา	19	4	4	4	-	4
9	จริยศึกษา	5	1	1	1	-	1
10	โกษานุสรณ์	4	1	1	1	-	1
11	วรกิจพิทยา	5	1	1	1	-	1
12	เมืองละโว้วิทยา	11	2	2	2	-	2
13	ศรีแก้วอนุกุล	8	2	2	2	-	2
14	จารีกล้อมวิทยา	13	3	3	3	-	3
15	ทศวรรษศึกษา	9	2	2	2	-	2
16	พระวรสาร	16	3	3	3	-	3
17	สุเทพวิทยาลัย	18	4	4	4	-	4
18	รัตนศึกษา	10	2	2	-	-	-
19	นารายณ์วิทยา	51	10	10	10	-	10
20	สามัคคีวิทยา	21	4	4	-	-	-
21	อารีสวัสดิ์	10	2	2	2	-	2
22	สัตยาไส	7	1	1	1	-	1
23	รุ่งนิวัติวิทยา	21	4	4	4	-	4
24	เพ็ญพัฒนา	28	6	6	6	-	6
25	ทองทาบทพิทยา	26	5	5	5	-	5

ที่	โรงเรียน	จำนวน ครู	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม			
				ส่งไป	ได้รับคืน	ที่เสีย	ใช้วิเคราะห์
26	แก้วพระทานพรวิทยา	19	4	4	4	-	4
27	วิไลวิทยา	9	2	2	-	-	-
28	ยงศ์สุริย์ศึกษา	11	2	2	2	-	2
<b>จังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>							
29	จิระศาสตร์วิทยา	57	12	12	12	-	12
30	สุนทรวิทยา	10	2	2	2	-	2
31	ยอแซฟอยุธยา	40	8	8	8	-	8
32	ประชาศึกษา	7	1	1	1	-	-
33	วัดธรรมมิกราชวิทยา	32	7	7	7	-	7
34	อรุณประเสริฐ	5	1	1	-	-	-
35	ศิริเสนาวิทยา	3	1	1	-	-	-
36	ราษฎรบำรุงศิลป์	36	7	7	7	-	7
37	ประสาทศิลป์	25	5	5	5	-	5
38	มัธยมผดุงวิทยา	9	2	2	-	-	-
39	ประสาทวิทย์	16	3	3	3	-	3
40	ไตรราชวิทยา	35	7	7	7	-	7
41	ไตรอรุณศึกษา	10	2	2	2	-	2
42	รอดเสวทวิทยา	24	5	5	-	-	-
43	แสนโกศิกนุสรณ์	23	5	5	5	-	5
44	แสงทวีปวิทยา	30	6	6	6	-	6
45	แสงทองวิทยา	26	5	5	5	-	5
46	เทพประสิทธิ์วิทยา	7	1	1	1	-	1
47	เสริมมิตรวิทยา	11	2	2	2	-	2
<b>จังหวัดสระบุรี</b>							
48	ราษฎรศึกษา	13	3	3	3	-	3
49	พิชิตวิทยา	4	1	1	1	-	1
50	ทบอ.อดิศรศึกษา	12	2	2	2	-	2
51	บำรุงวิทยา	12	2	2	2	-	2

ที่	โรงเรียน	จำนวน ครู	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม			
				ส่งไป	ได้รับคืน	ที่เสีย	ใช้วิเคราะห์
52	พิชญ"รวมมิตรศึกษา"	4	1	1	1	-	1
53	อนุบาลยุววิทยา	13	3	3	3	-	3
54	แสงวิทยา	28	6	6	6	-	6
55	ไพฑูริย์วิทยา	19	4	4	4	-	4
56	จินต๊ะแก่งคอย	14	3	3	3	-	3
57	เมธาวิริยศึกษาคม	17	3	3	3	-	3
58	วัฒนานุกูลวิทยา	9	2	2	-	-	-
59	รชดณรงศ์ศึกษา	12	2	2	2	-	2
60	พีระวิทยา	10	2	2	2	-	2
61	มัธยมอนุกุลวิทยา	12	2	2	2	-	2
62	กัลันวิทยา	28	6	6	6	-	6
63	อนุบาลวิซชากร	6	1	1	1	-	1
64	บำรุงปัญญา	5	1	1	1	-	1
65	จำรัสวิทยา	16	3	3	3	-	3
<b>จังหวัดสิงห์บุรี</b>							
66	อินทโมลีประทาน	27	6	6	6	-	6
67	แสงเทียน	3	1	1	1	-	1
68	สามัคคีวิทยา	9	2	2	2	-	2
69	อุดมศิลป์	8	2	2	2	-	2
70	ศรีอุดมวิทยา	6	1	1	1	-	1
71	ปราสาทวิทยา	6	1	1	1	-	1
72	สหราษฎร์วิทยา	6	1	1	1	-	1
73	นาคประดิษฐ์วิทยา	7	1	1	1	-	1
74	พระกุมารเยซูสิงห์บุรี	5	1	1	1	-	1
75	ใจเพียรวิทยานุสรณ์	19	4	4	4	-	4
76	อนุบาลอุดมทรัพย์	3	1	1	1	-	1

ที่	โรงเรียน	จำนวน ครู	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม			
				ส่งไป	ได้รับคืน	ที่เสีย	ใช้วิเคราะห์
77	จังหวัดอ่างทอง สนามชัยสิทธิ์นุสรณ์	18	4	4	4	-	4
78	วรดิศวิทยาลัยประสูทน์	15	3	3	3	-	3
79	วัดสระแก้ว	35	7	7	7	-	7
80	สนิทธิวิทยา	24	5	5	5	-	5
81	อมราวินทยาภูมิ	20	4	4	4	-	4
82	ราษฎรนิยมวิทยา	5	1	1	1	-	1
83	จังหวัดชัยนาท ตันติวัฒน์	10	2	2	2	-	2
84	อักษรประสิทธิ์	31	6	6	6	-	6
85	ถาวรวิทยา	18	4	4	4	-	4
86	จังหวัดอุทัยธานี พิทักษ์ศิษย์วิทยา	24	5	5	5	-	5
87	อนุศิษย์วิทยา 3	12	2	2	2	-	2
88	อนุศิษย์วิทยา 4	6	1	1	1	-	1
89	ทองประสาทเวทย์	33	7	7	7	-	7
รวม		1,537	310	310	285	0	285

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check – list

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ Herzberg ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating Scale ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ จำนวน 65 ข้อ ดังนี้

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 1. ความสำเร็จในงาน<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                               | คำถามจากข้อ 1 – 5 จำนวน 5 ข้อ   |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ<br>คิดเป็นร้อยละ 9.23                      | คำถามจากข้อ 6 – 11 จำนวน 6 ข้อ  |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ<br>คิดเป็นร้อยละ 9.23                        | คำถามจากข้อ 12 – 17 จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ<br>คิดเป็นร้อยละ 10.77                                | คำถามจากข้อ 18 – 24 จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้า<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                                  | คำถามจากข้อ 25 – 29 จำนวน 5 ข้อ |
| 6. นโยบายและการบริหารงาน<br>คิดเป็นร้อยละ 9.23                         | คำถามจากข้อ 30 – 35 จำนวน 6 ข้อ |
| 7. การนิเทศงาน<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                                   | คำถามจากข้อ 36 – 40 จำนวน 5 ข้อ |
| 8. สภาพการทำงาน<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                                  | คำถามจากข้อ 41 – 45 จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69 | คำถามจากข้อ 46 – 50 จำนวน 5 ข้อ |
| 10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69               | คำถามจากข้อ 51 – 55 จำนวน 5 ข้อ |
| 11. ชีวิตส่วนตัว<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                                 | คำถามจากข้อ 56 – 60 จำนวน 5 ข้อ |
| 12. ความมั่นคงในงาน<br>คิดเป็นร้อยละ 7.69                              | คำถามจากข้อ 61 – 65 จำนวน 5 ข้อ |

ในคำถามแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ในระดับใดระดับหนึ่ง ดังนี้

- 5 หมายถึงความว่า พอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึงความว่า พอใจมาก
- 3 หมายถึงความว่า พอใจ
- 2 หมายถึงความว่า พอใจน้อย
- 1 หมายถึงความว่า ไม่มีความพึงพอใจ



## การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ เอกสาร ผลงานการวิจัย ทฤษฎีการบริหารทางด้านการประถมศึกษา และผู้วิจัยได้ยึดเอาองค์ประกอบของความพึงพอใจตามแนวทฤษฎีของ Herzberg เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างเครื่องมือฉบับร่างโดยรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อัน 12 องค์ประกอบข้างต้น
3. นำเครื่องมือฉบับร่างสำหรับการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบให้คำแนะนำและแก้ไข
4. ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก)
6. ปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือการวิจัย
7. จัดทำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังครูโรงเรียนเอกชนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียน โดยวิธีดังต่อไปนี้
  - 2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
  - 2.2 ส่งทางไปรษณีย์
  - 2.3 กรณีแบบสอบถามไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยตามไปเก็บด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปเป็นจำนวนทั้งสิ้น 310 ชุด ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามเป็นจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.93

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยหาความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 วิเคราะห์โดย หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละข้อ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนการให้นำหนักคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อนั้นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 มีระดับความพึงพอใจ = พอดีมากที่สุด
- 4 มีระดับความพึงพอใจ = พอดีมาก
- 3 มีระดับความพึงพอใจ = พอดี
- 2 มีระดับความพึงพอใจ = พอดีเพียงเล็กน้อย
- 1 มีระดับความพึงพอใจ = ไม่มีความพึงพอใจ

กรณีคำถามเป็นนิเสธ สังเกตได้จากข้อที่มีเครื่องหมาย \* การคิดคะแนนให้คิดในทางตรงกันข้าม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยคำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1 – 5 คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ช่วง สำหรับคำถามที่เป็นปฏิฐาน (Positive) ใช้ช่วงคะแนนต่อไปนี้เป็นเครื่องวัด

4.50 – 5.00	หมายความว่า	พอดีมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	พอดีมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	พอดี
1.50 – 2.49	หมายความว่า	พอดีน้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	ไม่มีความพึงพอใจ

สำหรับคำถามที่เป็นนิเสธ (Negative) ใช้ช่วงคะแนนต่อไปนี้เป็นเครื่องวัด

4.50 – 5.00	หมายความว่า	ไม่มีเลย
3.50 – 4.49	หมายความว่า	น้อยที่สุด
2.50 – 3.49	หมายความว่า	น้อย
1.50 – 2.49	หมายความว่า	มาก
1.00 – 1.49	หมายความว่า	มากที่สุด

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่เก็บมาได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อคำนวณหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และค่าร้อยละ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 310 ชุด ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามเป็นจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.93

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในตารางที่ 2 - 5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในตารางที่ 6 - 18

#### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

สถานภาพ	ความถี่ n = 285	ร้อยละ
ชาย	27	9.47
หญิง	258	90.53
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือมี เพศหญิงร้อยละ 90.53 และเพศชายร้อยละ 9.47

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

สถานภาพ	ความถี่ n = 285	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	2	0.70
21 – 30 ปี	82	28.77
31 – 40 ปี	118	41.40
41 – 50 ปี	74	25.96
51 ปีขึ้นไป	9	3.16
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่จะมีอายุ อยู่ในระหว่าง 31 – 40 ปี ถึงร้อยละ 41.40 รองลงมา ได้แก่ ระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 28.77, ระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 25.96, 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.16 และมีน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 0.70

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

สถานภาพ	ความถี่ n = 285	ร้อยละ
1 – 3 ปี	41	14.39
4 – 6 ปี	78	27.37
7 – 9 ปี	50	17.54
10 ปีขึ้นไป	116	40.70
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการทำงาน อยู่ในระหว่าง 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.70 รองลงมา ได้แก่ ระหว่าง 4 – 6 ปี ร้อยละ 27.37, ระหว่าง 7 – 9 ปี ร้อยละ 17.54 และมีน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 1 – 3 ปี ร้อยละ 14.39

ตารางที่ 5 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สถานภาพ	ความถี่ n = 285	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	17.54
ปริญญาตรี	234	82.11
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.35
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 82.11 รองลงมามีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.54 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.35

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

จากการตรวจสอบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยพิจารณาจากคะแนนรวมของคำถามแต่ละข้อตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจำนวน 65 ข้อ แล้วนำมาประเมินความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย จะได้ผลดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	3.31	0.78
2. ท่านรู้สึกพอใจในเทคนิควิธีการสอนของท่านในแต่ละครั้ง	3.33	0.65
3. ในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ	3.52	0.73
4. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ได้รับผลสำเร็จ	3.75	0.78
5. ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.23	0.71
รวมเฉลี่ย	3.43	0.75

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจ ( $\bar{x} = 3.43$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียง 2 ข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษและได้รับผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.75$ ) และในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ ( $\bar{x} = 3.52$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในเทคนิควิธีการสอนในแต่ละครั้ง ( $\bar{x} = 3.33$ ) ความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน ( $\bar{x} = 3.31$ ) และผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.23$ )

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.
6. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.86	0.80
7. ท่านมีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.07	0.82
8. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน	3.15	0.79
9. เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของท่าน	3.30	0.76
10. เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาจากท่านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.80
11. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา	3.02	0.93
รวมเฉลี่ย	3.29	0.86

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจ ( $\bar{x} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียง 1 ข้อเท่านั้นที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.86$ ) ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.34$ ) เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.30$ ) ความพึงพอใจที่ความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{x} = 3.15$ ) ความพึงพอใจที่มีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.07$ ) และโอกาสที่ได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.02$ )



ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.
12. ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่	3.65	0.78
13. ท่านมีความพอใจต่อจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ท่านรับผิดชอบ	3.49	0.94
14. งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายใจให้อยากทำงาน	3.53	0.85
15. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.77
16. ท่านมีความพึงพอใจกับปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านว่าเหมาะสมดี	3.53	0.82
*17. ท่านเคยรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจต่อหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน	3.27	0.91
รวมเฉลี่ย	3.52	0.86

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.52$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.65$ ) โอกาสที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.62$ ) งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายใจให้อยากทำงาน ( $\bar{x} = 3.53$ ) และความพึงพอใจกับปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบว่าเหมาะสมดี ( $\bar{x} = 3.53$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ความพอใจต่อจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.49$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับความรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจต่อหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน พบว่ามีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจต่อหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 3.27$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้ท่านไว้อย่างชัดเจนแน่นอน	3.51	0.83
19. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยอิสระและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.45	0.93
*20. ท่านเคยได้รับคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา	3.32	1.08
21. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตรงตามกำหนดเวลา	3.79	0.85
22. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	3.67	0.80
23. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.81	0.83
24. ท่านแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็นว่บกพร่อง	3.78	0.79
รวมเฉลี่ย	3.62	0.90

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.62$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจที่สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ( $\bar{x} = 3.81$ ) ความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตรงตามกำหนดเวลา ( $\bar{x} = 3.79$ ) ความพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็นว่บกพร่อง ( $\bar{x} = 3.78$ ) มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.67$ ) และผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ( $\bar{x} = 3.51$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยอิสระและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 3.45$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับเคยได้รับคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่จาก  
ผู้บังคับบัญชา พบว่าเคยได้รับคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ  
น้อย ( $\bar{x} = 3.32$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.
25. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.63	0.96
26. โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่ได้จัดขึ้นตามโอกาสอันควร	3.92	0.96
*27. ถ้าท่านย้ายไปอยู่ในโรงเรียนอื่น ท่านจะเจริญก้าวหน้ากว่าอยู่ในโรงเรียนเดิม	3.60	1.07
28. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร	2.96	0.90
29. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.65	1.05
รวมเฉลี่ย	3.60	1.04

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.60$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่ได้จัดขึ้นตามโอกาสอันควร ( $\bar{x} = 3.92$ ) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.65$ ) และความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{x} = 3.63$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร ( $\bar{x} = 2.96$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับการย้ายไปอยู่ในโรงเรียนอื่น จะเจริญก้าวหน้ากว่าอยู่ในโรงเรียนเดิม พบว่าครูโรงเรียนเอกชนเชื่อว่าการย้ายไปอยู่ในโรงเรียนอื่น จะเจริญก้าวหน้ากว่าอยู่ในโรงเรียนเดิมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.60$ )

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบาย และการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.
30. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงาน	3.18	0.88
31. ท่านได้รับการชี้แจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของโรงเรียน	3.59	0.91
32. ท่านพอใจต่อนโยบายและแผนปฏิบัติงานที่โรงเรียน กำหนดไว้	3.60	0.85
33. ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และมอบหมายงานแก่ท่านได้อย่าง ชัดเจน	3.58	0.83
34. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบที่ทาง โรงเรียนกำหนดไว้อย่างสะดวกใจ	3.65	0.83
35. โรงเรียนของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ	3.78	0.86
รวมเฉลี่ย	3.56	0.88

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.56$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.78$ ) ความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้อย่างสะดวกใจ ( $\bar{x} = 3.65$ ) ความพึงพอใจต่อนโยบายและแผนปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ความพึงพอใจที่ได้รับการชี้แจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ( $\bar{x} = 3.59$ ) และความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.58$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีโอกาสร่วม แสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.18$ )

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านการนิเทศงาน

การนิเทศงาน	$\bar{x}$	S.D.
36. ในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าวสาร คำสั่ง และระเบียบการต่าง ๆ ที่เป็นการแนะแนวการปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำ	3.72	0.97
37. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.87	0.90
38. โรงเรียนจัดให้มีครูเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์คอยช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่	3.47	0.99
39. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำแนะนำหรือปรึกษาได้	3.60	0.94
40. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลแล้วนำผลที่ประเมินได้ มาแนะนำแนวทางและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.71	0.85
รวมเฉลี่ย	3.67	0.94

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านการนิเทศงานของครูโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.67$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ เสมอ ( $\bar{x} = 3.87$ ) โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าวสาร คำสั่ง และระเบียบการต่าง ๆ ที่เป็นการแนะแนวการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ( $\bar{x} = 3.72$ ) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลแล้ว นำผลที่ประเมินได้มาแนะนำแนวทางและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.71$ ) และเมื่อมี ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำหรือปรึกษาได้ ( $\bar{x} = 3.60$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ โรงเรียนจัดให้มีครูเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์คอยช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ ( $\bar{x} = 3.47$ )

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
41. โรงเรียนจัดให้มีห้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ห้องพักครู ห้องอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ	3.39	1.03
42. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.28	0.96
43. อาคารสถานที่ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	3.44	0.95
44. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นครูให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.71	0.89
*45. มีการกล่าวร้ายป้ายสีและนินทากันในโรงเรียนของท่านเป็นประจำ	3.76	1.14
รวมเฉลี่ย	3.52	1.01

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.52$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีเพียง 1 ข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นครูให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.71$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ อาคารสถานที่ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 3.44$ ) โรงเรียนจัดให้มีห้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ห้องพักครู ห้องอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ ( $\bar{x} = 3.39$ ) และโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.28$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับการกล่าวร้ายป้ายสีและนินทากันในโรงเรียนเป็นประจำ พบว่ามีกรกล่าวร้ายป้ายสีและนินทากันในโรงเรียนเป็นประจำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$ )



ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.
46. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในงานและด้านส่วนตัว	3.55	1.00
47. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ	3.40	0.92
48. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและงาน	3.51	0.86
49.บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทรและความสามัคคีในโรงเรียน ทำให้ท่านมีความตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.60	0.87
*50. ท่านมีเหตุขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	3.99	1.06
รวมเฉลี่ย	3.60	0.97

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.60$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทรและความสามัคคีในโรงเรียน ทำให้เกิดความตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองทั้งในงานและด้านส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.55$ ) และเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและงาน ( $\bar{x} = 3.51$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่กำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 3.40$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับเหตุขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีเหตุขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.99$ )

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{x}$	S.D.
51. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานลักษณะงาน และความรู้ความสามารถของท่าน	2.99	1.02
52. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.63	1.03
53. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ โรงเรียนจัดให้	3.17	1.02
54. รายได้ที่ท่านได้รับช่วย给您เกิดความเชื่อมั่นในการวางตน ในสังคม	3.04	0.99
55. นอกเหนือจากรายได้ประจำ โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านหาราย ได้เสริมพิเศษอื่น ๆ เช่น สอนพิเศษ เป็นต้น	2.93	1.16
รวมเฉลี่ย	2.95	1.06

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล  
ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจ ( $\bar{x} =$   
2.95)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ โดย  
เรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่โรงเรียนจัดให้ ( $\bar{x} =$   
3.17) รายได้ที่ได้รับช่วย给您เกิดความเชื่อมั่นในการวางตนในสังคม ( $\bar{x} = 3.04$ ) เงินเดือนที่ได้รับ  
เหมาะสมกับปริมาณงานลักษณะงานและความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 2.99$ ) นอกเหนือจากรายได้  
ประจำ โรงเรียนส่งเสริมให้หารายได้เสริมพิเศษอื่น ๆ เช่น สอนพิเศษ เป็นต้น ( $\bar{x} = 2.93$ ) และ  
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ( $\bar{x} = 2.63$ )

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านชีวิตส่วนตัว

ชีวิตส่วนตัว	$\bar{x}$	S.D.
56. ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน	3.88	0.98
57. การใช้เวลาในการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมไม่กระทบต่อชีวิตครอบครัว	3.58	0.91
58. โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรม หรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวไปได้ เป็นต้น	2.95	1.21
59. ในการเดินทางไปอบรม ศึกษาดูงานในต่างจังหวัด ครอบครัวของท่านมีความเข้าใจดี	3.68	0.95
*60. สภาพปัญหาทางครอบครัวของท่านมักจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.78	1.18
รวมเฉลี่ย	3.57	1.10

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวของครูโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ได้แก่

ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ ( $\bar{x} = 3.88$ ) ในการเดินทางไปอบรม ศึกษาดูงานในต่างจังหวัด ครอบครัวมีความเข้าใจดี ( $\bar{x} = 3.68$ ) และการใช้เวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมไม่กระทบ ต่อชีวิตครอบครัว ( $\bar{x} = 3.58$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม หรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวไปได้ เป็นต้น ( $\bar{x} = 2.95$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับสภาพปัญหาทางครอบครัวมักจะมีผลกระทบต่อ  
การปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่าสภาพปัญหาทางครอบครัวมักจะมีผลกระทบต่อการทำงานใน  
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.78$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.
61. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนของท่าน	3.94	0.93
62. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	0.86
63. บุคลากรภายในโรงเรียนเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.54	0.73
*64. โรงเรียนมีการโยกย้ายและให้ออกจากงานจนทำให้ท่านรู้สึกหวั่นไหว	3.84	1.09
65. สถานภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานของท่าน	3.38	0.98
รวมเฉลี่ย	3.66	0.95

\* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.66$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน ( $\bar{x} = 3.94$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.61$ ) และบุคลากรภายในโรงเรียนเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.54$ )

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ สถานภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.38$ )

ในส่วนของคำถามที่เป็นนิเสธเกี่ยวกับโรงเรียนมีการโยกย้ายและให้ออกจากงานจนทำให้รู้สึกหวั่นไหว พบว่าโรงเรียนมีการโยกย้ายและให้ออกจากงานจนทำให้รู้สึกหวั่นไหว อยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.84$ )

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

ลำดับที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.
1.	การนิเทศงาน	3.67	0.94
2.	ความมั่นคงในงาน	3.66	0.95
3.	ความรับผิดชอบ	3.62	0.90
4.	ความก้าวหน้า	3.60	1.04
5.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	0.97
6.	ชีวิตส่วนตัว	3.57	1.10
7.	นโยบายและการบริหารงาน	3.56	0.88
8.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.52	0.86
9.	สภาพการทำงาน	3.52	1.01
10.	ความสำเร็จในงาน	3.43	0.75
11.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.29	0.86
12.	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออกคู่	2.95	1.06
	รวมเฉลี่ย	3.50	0.96

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่

1. การนิเทศงาน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้า
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
6. ชีวิตส่วนตัว
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
9. สภาพการทำงาน

ส่วนข้อที่เหลือมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับพอใจ ได้แก่

10. ความสำเร็จในงาน
11. การได้รับการยอมรับนับถือ
12. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา จำนวน 310 ชุด ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามเป็นจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.93

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คนพบว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.53) ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 41.40) ระยะเวลาการทำงาน อยู่ในระหว่าง 10 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.70) และวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 82.11)

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ) ในแต่ละปัจจัยมีระดับความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย  
ดังนี้

ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก

การนิเทศงาน	( $\bar{x} = 3.67$ )
ความมั่นคงในงาน	( $\bar{x} = 3.66$ )
ความรับผิดชอบ	( $\bar{x} = 3.62$ )
ความก้าวหน้า	( $\bar{x} = 3.60$ )
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	( $\bar{x} = 3.60$ )
ชีวิตส่วนตัว	( $\bar{x} = 3.57$ )
นโยบายและการบริหารงาน	( $\bar{x} = 3.56$ )
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	( $\bar{x} = 3.52$ )
สภาพการทำงาน	( $\bar{x} = 3.52$ )

ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับพอใจ

ความสำเร็จในงาน	( $\bar{x} = 3.43$ )
การได้รับการยอมรับนับถือ	( $\bar{x} = 3.29$ )
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	( $\bar{x} = 2.95$ )

ข้อที่น่าสังเกตที่มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับต่ำกว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในแต่ละ  
ปัจจัย ซึ่งปรากฏอยู่ในบางด้าน มีดังนี้

ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 2 ข้อ คือ

ข้อ 13 ท่านมีความพอใจต่อจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.49$ )

ข้อ 17 ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจต่อหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการ  
สอน ( $\bar{x} = 3.27$ )

2. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 2 ข้อ คือ

ข้อ 19 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยอิสระและให้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ

$$(\bar{x} = 3.45)$$

ข้อ 20 ท่านเคยได้รับคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.32$ )

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 1 ข้อ คือ

ข้อ 30 ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงาน

$$(\bar{x} = 3.18)$$

4. ด้านการนิเทศงาน มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 1 ข้อ คือ

ข้อ 38 โรงเรียนจัดให้มีครูเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์คอยช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติงานแก่

$$\text{ครูใหม่ } (\bar{x} = 3.47)$$

5. ด้านสภาพการทำงาน มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 3 ข้อ คือ

ข้อ 41 โรงเรียนจัดให้มีห้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ห้องพักครู

$$\text{ห้องอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ } (\bar{x} = 3.39)$$

ข้อ 42 โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

$$(\bar{x} = 3.28)$$

ข้อ 43 อาคารสถานที่ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวก

$$\text{ต่อการจัดการเรียนการสอน } (\bar{x} = 3.44)$$

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 1 ข้อ คือ

ข้อ 47 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การ

$$\text{ช่วยเหลือ } (\bar{x} = 3.40)$$

7. ด้านความชีวิตส่วนตัว มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 1 ข้อ คือ

ข้อ 58 โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรม หรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีใน

ระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวไปได้

$$\text{เป็นต้น } (\bar{x} = 2.95)$$

8. ด้านความมั่นคงในงาน มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 1 ข้อ คือ

ข้อ 65 สถานภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ก่อให้เกิด

$$\text{ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานของท่าน } (\bar{x} = 3.38)$$

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่น่าสนใจบางประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย คือ

**ด้านระดับความพึงพอใจ** พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับพอใจมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ) ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง และแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีขวัญและกำลังใจดี เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจอย่างแยกไม่ออก

ดังเช่นที่ Guion (1961) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญ คือ ทัศนคติที่มีต่องาน ขวัญเป็นเรื่องของความต้องการของแต่ละคนเมื่อได้รับการตอบสนองตอบจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจในงานด้วย ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานย่อมจะต้องมีขวัญดีและผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานย่อมเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานและอยากเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ว่าบุคคลในหน่วยงานนั้นมีขวัญไม่ดี

**ด้านปัจจัย** พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{x} = 3.67$ ) คือ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน แสดงว่าครูเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ มีการจัดให้มีครูที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ คอยให้การช่วยเหลือ และคำแนะนำแก่เพื่อนครู ซึ่งหากพิจารณาแล้วปัจจัยดังกล่าวอยู่ในกลุ่มของปัจจัยค่าจุนของ Herzberg ซึ่งเป็นแค่เพียงปัจจัยเสริมหรือสนับสนุน ให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา หากขาดไปย่อมมีกระทบต่องาน แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าสิ่งจูงใจให้คนทำงานเสมอไป แต่อย่างไรก็ตาม Miltion (1981 : 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ ซึ่งหนึ่งในนั้น ก็ได้แก่การนิเทศงาน (Supervision) ซึ่งหมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน Gilmer (1971 : 281) ได้กล่าวว่า การนิเทศงาน ซึ่งได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 121 – 123) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ด้านหนึ่งก็คือ การนิเทศงาน ซึ่งการนิเทศงานก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อความพอใจในงาน รูปแบบการนิเทศ 2 มิติที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานของพนักงาน มิติแรก คือ การนิเทศงานโดยยึดพนักงานเป็นหลัก (employee centeredness) โดยที่

หัวหน้างานจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับพนักงาน ให้ความสนใจต่อพนักงานเป็นการส่วนตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในตัวพนักงานก็คือ การใช้อิทธิพล (influencing) หรือความร่วมมือ (participation) ในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา จะมีความพอใจในระดับสูงในตัวพนักงาน และสถานการณ์ของงานทั้งหมด จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยดังกล่าวจึงได้รับความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้มีประเด็นที่น่าพิจารณาอยู่ 2 ประการ

ประการแรก ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนเอกชนมักจะเป็นครูที่ไม่ได้จบมาตรงกับวิชาหรืองานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่ตรงกับวิชามักจะเป็นครูที่ขาดแคลน และส่วนใหญ่ครูเหล่านั้น จะเข้าสู่ระบบราชการเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีระบบการนิเทศงานที่ดีพอที่จะสร้างครู ขึ้นมาทดแทนครูในวิชาที่ขาดแคลนนั่น ๆ โดยอาจจะมีการจัดครูอาวุโสที่เชี่ยวชาญคอยเป็นที่ปรึกษา ผู้บริหารคอยติดตามและนิเทศ อยู่เป็นระยะ ๆ ส่งเข้าฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง จนครูท่านนั้นมีความสามารถที่จะทำการสอนได้

ประการที่สอง โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนที่ต้องมีการแข่งขันทั้งกับโรงเรียนในสังกัด คณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนนอกสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน การที่โรงเรียนจะได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งทีหลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อที่จะยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อมีเทคนิค สื่อ วิธีการสอน ตลอดจนนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา โรงเรียนจึงต้องปรับตัว และรับเอา เทคนิค สื่อ วิธีการสอน ตลอดจนนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาอยู่เสมอครูจึงต้องมีการปรับตัว และได้รับการนิเทศในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้รู้สึกพึงพอใจและมั่นใจว่าจะทำการสอนได้

ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงทำให้คนรักและชอบงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{x} = 3.66$ ) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูเอกชน เขตการศึกษา 6 เชื่อมั่นว่าการได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนจะทำให้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ เช่น การให้ศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน จนทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้รับการพัฒนาจนสามารถก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี

จะเห็นได้ว่างานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ศรีใส (2533) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งก็มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานรวมอยู่ด้วย วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับสูง ซึ่งก็มีด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้ารวมอยู่ด้วย Maslow (1970 : 35 – 51) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) 5 ชั้น ซึ่งในชั้นที่สองมีการกล่าวถึงความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย จากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงานสถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อครูมีความรู้สึกมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หรืออาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 3 ( $\bar{x} = 3.62$ ) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูเอกชน เขตการศึกษา 6 มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และการมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524) พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจของครู – อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งตรงกับความคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124 - 125) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากรที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และเช่นเดียวกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145 - 152) ทำการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความเชื่อมั่นว่า การเป็นครูเอกชนจะทำให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาเห็นชอบและให้การสนับสนุน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 113) ที่ว่า “อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมได้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุม การปฏิบัติการ และอื่น ๆ

ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนา มีการวิจัยค้นคว้า เทคนิค สื่อ วิธีการสอน ตลอดจนนวัตกรรมใหม่ มาใช้ครูต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยผู้บริหารหรือโรงเรียนก็มีบทบาทในอันที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการสัมมนา อบรม ในเรื่องใหม่ ๆ จนทำให้ครูรู้สึกที่ตัวเองได้รับการพัฒนาจนก้าวหน้า เพียงพอต่อการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยย่อยในด้านความก้าวหน้า พบว่า การเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดในปัจจัยด้านนี้ ( $\bar{x} = 2.96$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในเรื่องของ ระดับขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งหากมีการกำหนด ระดับขั้นเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับภาครัฐ หรือใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบใกล้เคียงกับรัฐ โรงเรียนก็ไม่สามารถหาเงินมาสนับสนุนหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีรายได้หลักมาจากค่าธรรมเนียมการเรียน และการอุดหนุนจากรัฐบางส่วน ซึ่งเป็นรายได้ที่ขึ้นกับ จำนวนเด็ก ซึ่งต่างจากภาครัฐ ที่สามารถสนับสนุนเงินประจำตำแหน่ง หรือความดีความชอบให้กับครู โดยไม่ได้พิจารณาถึงจำนวนเด็กที่รับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในทุก ๆ เรื่อง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ในหน่วยงาน รู้จักการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 – 76) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งมีความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

ซึ่งเหตุผลที่ครูรู้สึกเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสายการบังคับบัญชาของโรงเรียนเอกชน ไม่ซับซ้อน ประกอบกับผู้บังคับบัญชายังอยู่ในฐานะที่ต้องลงมาคลุกคลีกับครู ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศ การประเมิน การดูแล ตรวจสอบ การตักเตือนลงโทษ จนทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเอง ในส่วนของเพื่อนร่วมงาน จะเกี่ยวข้องในเรื่องของการช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องงาน กิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ จึงทำให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.57$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขต

การศึกษา 6 มีความเชื่อมั่นว่า หน้าที่การงาน กับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลย์ ครอบครัวมีความเข้าใจในงาน และหน้าที่การงานก็ไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว จึงทำให้ครูเอกชนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ อินทรประเสริฐ (2533) ที่พบว่าปัจจัยที่บุคลากรในสำนักงาน ก.ค. มีระดับความพึงพอใจสูงเป็นลำดับที่ 3 คือด้านชีวิตส่วนตัว

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน เช่นการจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวไปได้ มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุดในปัจจัยนี้ ( $\bar{x} = 2.95$ ) เนื่องจากโรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดกิจกรรม นอกจากนี้เป็นผลมาจากตัวผู้บริหารที่ไม่สนใจในการจัดกิจกรรมเนื่องจากเห็นว่า ยุ่งยาก สิ้นเปลืองงบประมาณ ถ้าพิจารณาให้เงินเดือนก็สามารถจูงใจให้คนทำงานได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.56$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความเข้าใจในตัวนโยบายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจ การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬห์ รัชตวาสน์ (2534) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้อยู่ในเกณฑ์สูง นอกจากนี้ Keith Davis (1962 : 60) กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติ ของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นทำให้ขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วย

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีโอกาสได้ทำงานที่ได้อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ลงมือทำ มีส่วนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ตามความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่

ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 85) ที่แสดงความเห็นไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำ ให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ตน ปฏิบัติหรือไม่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ศรีใส (2534) พบว่าครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเนื่องจาก โรงเรียนได้จัดให้มีห้อง อำนวยความสะดวก ต่าง ๆ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเอกชนมีทุนดำเนินการ การเบิกจ่ายที่สะดวก จึงทำให้โรงเรียนสามารถ จัดหาห้องอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้เพียงพอ ทันท่วง การใช้งาน และทันสมัย จนทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer (1966) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ มนูญ บุญเชิด (2519) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และการ บริหาร

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจ ( $\bar{x} = 3.43$ ) ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 10 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน แคร่ระดับพอใจ ไม่ได้รู้สึกภาคภูมิใจเป็นพิเศษ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ อินทร ประเสริฐ (2533) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานก.ค. มีความพึงพอใจใน อันดับ 1 ได้แก่ความสำเร็จในงาน นอกจากนี้แล้วยังพบว่างานวิจัยของ สุวัฒน์ กิตยบุตร (2534) ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับ ที่ 3 คือ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับพอใจมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ไม่ได้รู้สึกว่า ตนเองได้ทำงานบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ โดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเองได้ เพราะว่าผู้บริหารเองลงมาอำนวยความสะดวกใน ทุก ๆ เรื่อง จนไม่ได้เปิดโอกาส หรือมอบหมายงานให้ครู ปฏิบัติและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง จึงมีผลทำให้ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงานอยู่ใน อันดับท้าย ๆ ของงานวิจัยในครั้งนี้



ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจ ( $\bar{x} = 3.29$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกพอใจในด้านการยอมรับนับถือ จากนักเรียนเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ก็พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ แต่หากพิจารณาในแง่อันดับ การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในอันดับ 11 จาก 12 อันดับ ซึ่งประเด็นนี้ควรได้มีการพิจารณาว่าอาจจะเกิดจาก ผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับครูในด้านนี้อย่างเพียงพอ เช่นการเปิดโอกาสให้ ครูปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนตน เป็นต้น

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจ ( $\bar{x} = 2.95$ ) แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แต่ระดับพอใจ แต่เป็นอันดับท้ายสุดในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ โรงเรียนเอกชนต้องมีการลงทุนเอง ได้รับอุดหนุนเป็นบางส่วน ก็จะต้องมีการควบคุมงบประมาณ โดยอาจจะมีการ จ่ายเงินเดือนครูไม่เต็มตามวุฒิ ไม่มีขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนแน่นอน ที่จะทำให้ขึ้นเงินเดือนมีการขึ้นอย่างสม่ำเสมออีกประการหนึ่งก็คือ สิทธิประโยชน์ของครูเอกชนอาจจะไม่เท่าเทียมกับครูรัฐบาล จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบจนทำให้ครูเอกชนรู้สึกพึงพอใจในด้านนี้ต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Kingsbury (1957 : 22)ที่ว่า เงินรายได้จากการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ทำงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงาน



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะนำมาสอนเด็กนักเรียน และเมื่อครูทำงานที่ได้รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ควรมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล
2. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ หรือมอบหมายงานพิเศษ เช่น อาจจะได้รับผิดชอบเป็นหัวหน้าโครงการ โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน
3. โรงเรียนควรมีการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน ตรงกับวุฒิที่สำเร็จ ปริมาณงาน มีขั้นเงินเดือน และเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน และเป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและขีดความสามารถในการสนับสนุนของโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น นำมาเปรียบเทียบกับ สาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เพื่อจะได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือปัจจัยที่แตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยในอนาคต
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิการศึกษา เป็นต้นว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างไรเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ และได้ข้อค้นพบใหม่ ๆ
3. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างและความเหมือนกัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรรถนิการ์ ภิญญาคง. “การศึกษาเอกชนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและพระราชประสงค์,” วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 7 (มิถุนายน 2539).
- กรองแก้ว สรนนท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- กิติมา ปริดีดิลก. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์ , 2529.
- คำเนิง นกแก้ว. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากทม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- จรัส นองมาก “ข้อคิดสำหรับครูในโรงเรียนเอกชน”, วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 5 (กันยายน 2536).
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2521.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2534.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2530.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์ , 2527.

- นรา สมประสงค์. “ความพึงพอใจในงานและการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย”  
ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 4. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2536.
- นรา สมประสงค์. “การจูงใจ” ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการ  
ศึกษา. หน่วยที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2536.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : หจก.พี.เอ็น.การพิมพ์, 2539.
- ปิยพงศ์ มณีศรี, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.
- ปราณี ศรีไธ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา  
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ , 2539.
- ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,  
2531.
- พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์ ,  
2531.
- วิชัย ไพบงศ์. “บางเสี้ยว : ทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535–2539) ,”  
วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 4 (พฤศจิกายน 2534).
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอใน  
ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษบัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วิรุฬ รัชตวาสน์, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน  
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , 2534.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2519.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สิริชัยชาญ พักจำรูญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัด  
กองศิลปศึกษา กรมศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการ  
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สุทัศน์ ตุงศ์เรือง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพล  
เรือนสามัญ ในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุภาพ ดอกกุหลาบ. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาใน  
โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2533.

สุวรรณ ภูติวณิชย์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพ  
พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สุวัฒน์ กัตติบุตร, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญ  
ศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา  
บริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า , 2538.

สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) , 2538.

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ  
ศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา  
บริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อรุณการ  
พิมพ์ , 2533.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. สำนักพิมพ์สุภาพใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร : 2538.

อำไพ อินทรประเสริฐ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะ  
กรรมการข้าราชการครู” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532.

## ภาษาอังกฤษ

- Alderfer , C.P. Existence , relatedness and growth, New York : Free Press, 1972.
- Barnard , C.I. The functions of executive, Cambridge : Harvard University Press, 1968.
- Cooper , A.M. How to supervise people. New York : McGraw – Hill Book , 1985.
- Davis , K., and Newstrom W.J. Human behavior at work : Organizational behavior. 7 th ed. New York : McGraw – Hill Book , 1985.
- DuBrin , A.J. Human relations : A job oriented approach. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice – Hall , 1992.
- French, W. The personnel management process. Boston: Houghton Mifflin, 1964.
- Ghiselli, E.E. and Brown, C.W. Personal and industrial psychology. New York : McGraw. Hill Book, 1995.
- Good, C.V. Dictionary of education. 3rd ed. New York: McGraw – Hill Book, 1973.
- Herzberg, F., and Others. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 1970.
- Lambeth, R.K. ( 1992 ) . Job satisfaction among secondary level teachers [CD -ROM]. Abstract from : ProQuest File : Dissertation Abstracts Item : 1347449
- Locke, E.A. The nature and causes of job satisfaction : Handbook of industrial and organization psychology. Chicago : Rand McNally , 1976.
- Milton , C.R. Human behavior in organization. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1981.
- McClelland, D.C. The achievin society. New York : D. Van Nostrand Company , 1961.

- Morse, Nancy, C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University Of Michigan Press, 1955.
- Rebeaux, P. and Poppleton, S.E. Psychology and work. London : McMilland Press., 1978.
- Schmidt, G.L. Job satisfaction among Secondary School Administration  
Dissertation abstracts international. 35( 1975 ) : 7583 A.
- Smith, T.J. (1991) . A study of selected factors related to job satisfaction of Beginning full – time instructors in southern Baptist four – year Liberal arts colleges beginning instructors [CD – ROM]. Abstract from :  
ProQuest File : Dissertation Abstracts Item : 9115312
- Strauss, G, and Sayles, L,R. Personnel : The human problems of management.  
4th New York : Prentice – Hall, 1960.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. Eaglewood Cliffs, N.J. :  
Prentice-Hill Inc., 1959.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



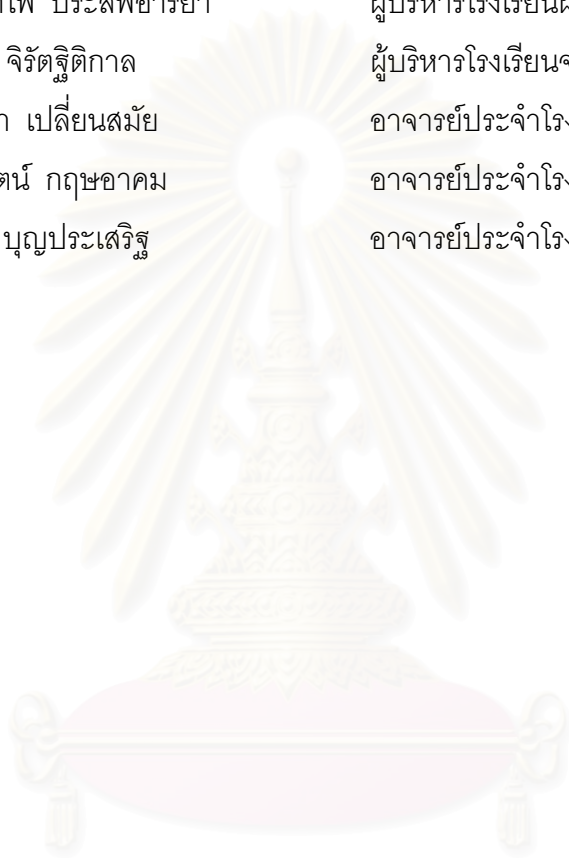
ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ กอบกุล พฤกษ์วัน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ผ่องอำไพ ประสพอารยา ผู้บริหารโรงเรียนผ่องอำไพศึกษา
4. อาจารย์ ยืนยง จิรัฏฐิติกาล ผู้บริหารโรงเรียนจาร์รี่ลัทธิวิทยา
5. อาจารย์กัญญา เป็ี่ยนสมัย อาจารย์ประจำโรงเรียนผ่องอำไพศึกษา
6. อาจารย์ พิมลรัตน์ กฤษณาคม อาจารย์ประจำโรงเรียนศรีแก้วอนุกุล
7. อาจารย์ บังอร บุญประเสริฐ อาจารย์ประจำโรงเรียนทองทาบพิทยา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม0302(2700.0603)3030



ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

9 มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายไทรธร เศรษฐสุวรรณ นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6” โดยมี รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 218-2682

ที่ ทม0302(2700.0603)3024



ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

28 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บริหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

ด้วย นายไตรวรร เศรษฐีธร นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6” โดยมี รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 89 แห่ง ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายไตรวรร เศรษฐีธร ดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 218-2682

1 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหาร

ด้วยข้าพเจ้า นายไตรธร เศรษฐีธร ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนทองทาบทพิทยา กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณานำแบบสอบถามให้ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในโรงเรียนของท่านตอบแบบสอบถาม ด้วยความเป็นจริงตามความรู้สึกอย่างอิสระ เพื่อผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( นายไตรธร เศรษฐีธร )

ผู้จัดการโรงเรียนทองทาบทพิทยา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา  
เขตการศึกษา 6

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ช่วยกรุณาสละเวลาอ่านและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยที่ท่านไม่จำเป็นต้องลงชื่อในแบบสอบถาม คำตอบทุก ๆ คำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้.

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริง

ลำดับที่	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
3.	ระยะเวลาการทำงาน <input type="checkbox"/> 1 – 3 ปี <input type="checkbox"/> 4 – 6 ปี <input type="checkbox"/> 7 – 9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
4.	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>

## ตอนที่ 2

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา  
เขตการศึกษา 6

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างซึ่งตรงกับความเป็นจริงดังต่อไปนี้

ช่องที่ 1	หมายถึง	ไม่มีความพึงพอใจ
“ 2	“	พอใจน้อย
“ 3	“	พอใจ
“ 4	“	พอใจมาก
“ 5	“	พอใจมากที่สุด

ลำดับที่	ความสำเร็จในงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน						<input type="checkbox"/>
2.	ท่านรู้สึกพอใจในเทคนิควิธีการสอนของท่านในแต่ละครั้ง						<input type="checkbox"/>
3.	ในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ						<input type="checkbox"/>
4.	ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ด้รับผลสำเร็จ						<input type="checkbox"/>
5.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	การได้รับการยอมรับรับถือ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
6.	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/>
7.	ท่านมีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
8.	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน						<input type="checkbox"/>
9.	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
10.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาจากท่านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
11.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
12.	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่						<input type="checkbox"/>
13.	ท่านมีความพอใจต่อจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
14.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายจิตใจให้อยากทำงาน						<input type="checkbox"/>
15.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/>
16.	ท่านมีความพึงพอใจกับปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านว่าเหมาะสมดี						<input type="checkbox"/>
17.	ท่านเคยรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจต่อหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน						<input type="checkbox"/>



ลำดับที่	ความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
18.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้ท่านไว้อย่างชัดเจนแน่นอน						<input type="checkbox"/>
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยอิสระและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/>
20.	ท่านเคยได้รับคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
21.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตรงตามกำหนดเวลา						<input type="checkbox"/>
22.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
23.	ท่านสามารถรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์						<input type="checkbox"/>
24.	ท่านแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอเมื่อเห็นว่าบกพร่อง						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	ความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
25.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการเป็นครูในโรงเรียนของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>
26.	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่ได้จัดขึ้นตามโอกาสอันควร						<input type="checkbox"/>
27.	ถ้าท่านย้ายไปอยู่ในโรงเรียนอื่น ท่านจะเจริญก้าวหน้ากว่าอยู่ในโรงเรียนเดิม						<input type="checkbox"/>
28.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร						<input type="checkbox"/>
29.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	นโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
30.	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
31.	ท่านได้รับการชี้แจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน						<input type="checkbox"/>
32.	ท่านพอใจต่อนโยบายและแผนปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดไว้						<input type="checkbox"/>
33.	ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และมอบหมายงานแก่ท่านได้อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
34.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้อย่างสะดวกใจ						<input type="checkbox"/>
35.	โรงเรียนของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	การนิเทศงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
36.	ในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าวสารคำสั่งและระเบียบการต่าง ๆ ที่เป็นการแนะนำการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ						<input type="checkbox"/>
37.	โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
38.	โรงเรียนจัดให้มีครูเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์คอยช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่						<input type="checkbox"/>
39.	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำแนะนำหรือปรึกษาได้						<input type="checkbox"/>
40.	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลแล้วนำผลที่ประเมินได้มาแนะนำแนวทางและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
41.	โรงเรียนจัดให้มีห้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ห้องพักครู ห้องอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ						<input type="checkbox"/>
42.	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
43.	อาคารสถานที่ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/>
44.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นครูให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
45.	มีการกล่าวร้ายป้ายสีและนินทากันภายในโรงเรียนของท่านเป็นประจำ						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
46.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในงาน และด้านส่วนตัว						<input type="checkbox"/>
47.	ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ						<input type="checkbox"/>
48.	เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและงาน						<input type="checkbox"/>
49.	บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทรและความสามัคคีในโรงเรียน ทำให้ท่านมีความตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						<input type="checkbox"/>
50.	ท่านมีเหตุขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
51.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/>
52.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายใน ครอบครัว						<input type="checkbox"/>
53.	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โรงเรียนจัดให้						<input type="checkbox"/>
54.	รายได้ที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในการ วางตนในสังคม						<input type="checkbox"/>
55.	นอกเหนือจากรายได้ประจำ โรงเรียนส่งเสริมให้ท่าน หารายได้เสริมพิเศษอื่น ๆ เช่น สอนพิเศษ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	ชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
56.	ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน						<input type="checkbox"/>
57.	การใช้เวลาในการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมไม่ กระทบต่อชีวิตครอบครัว						<input type="checkbox"/>
58.	โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรม หรือสวัสดิการที่ ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัว กับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำ ครอบครัวไปได้ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
59.	ในการเดินทางไปอบรม ศึกษาดูงานในต่างจังหวัด ครอบครัวของท่านมีความเข้าใจดี						<input type="checkbox"/>
60.	สภาพปัญหาทางครอบครัวของท่านมักจะมี ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน						<input type="checkbox"/>

ลำดับที่	ความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
61.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนของท่าน						<input type="checkbox"/>
62.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
63.	บุคลากรภายในโรงเรียนเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
64.	โรงเรียนมีการโยกย้ายและให้ออกจากงานจนทำให้ท่านรู้สึกหวั่นไหว						<input type="checkbox"/>
65.	สถานภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานของท่าน						<input type="checkbox"/>

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายไตรธร เศรษฐีธร เกิดวันที่ 24 สิงหาคม 2514 ที่จังหวัดสระบุรี สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปีการศึกษา 2534 ปริญญาโท พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) ในปีการศึกษา 2538 และปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในปีการศึกษา 2541 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2542 ทำงานครั้งแรกในตำแหน่งผู้จัดการ โรงเรียนทองทาบทพิทยา เมื่อปี 2539 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการ/ครูใหญ่ โรงเรียนทองทาบทพิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย