

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

นายณัฐพล สิทธิแพทย์

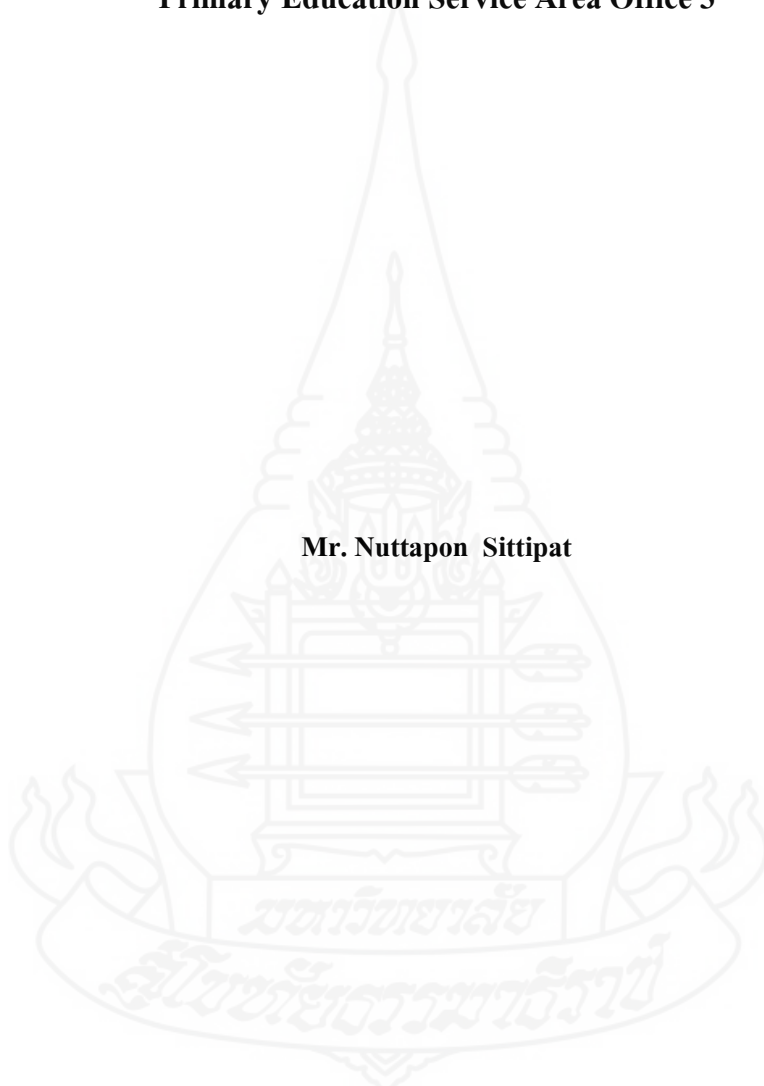


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Job Satisfaction of Teachers in State Basic Education Schools under Chon Buri
Primary Education Service Area Office 3**

Mr. Nuttapon Sittipat



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3
ชื่อและนามสกุล นายณัฐพล สิทธิแพทย์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง สิริแสงเลิศ

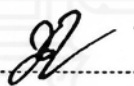
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง สิริแสงเลิศ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชาติ จงเจริญ)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้ศึกษา นายณัฐพล สิทธิแพทย์ รหัสนักศึกษา 2562300182

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 327 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า และแบบปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพยายาม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความสามารถและคุณลักษณะ ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล ด้านรางวัลภายใน ด้านรางวัลภายนอก ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล และ (2) ปัญหาที่พบ คือ ครูไม่เห็นความสำคัญของรางวัลเนื่องจากรางวัลไม่ดึงดูดความสนใจ ครูได้รางวัลที่ไม่เป็นธรรมและมีความลำเอียง ครูขาดการทุ่มเทการทำงานและไม่ขยันทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลตามคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลเพื่อจูงใจ

คำสำคัญ ความพึงพอใจ การทำงาน ครู ประถมศึกษา

Independent Study title: Job Satisfaction of Teachers in State Basic Education Schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3

Author: Mr. Nuttapon Sittipat; **ID:** 2562300182;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert, Assistant Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to study the job satisfaction of teachers in state basic education schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3; and (2) to study the problems and suggestions concerning job satisfaction of teachers in state basic education schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3.

The research sample comprised 327 teachers in state basic education schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling based on school size. The data collecting instrument was a questionnaire containing the rating scale items and the open-ended items. The data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings revealed that (1) the overall rating mean for job satisfaction of teachers in state basic education schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3 was at the high level. When specific aspects of job satisfaction were considered, it was found that the rating mean for every aspect was at the high level. Aspects of job satisfaction could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the efforts aspect, the job performance aspect, the role perception aspect, the ability and traits aspect, the efforts leading to reward perception aspect, the intrinsic rewards aspect, the extrinsic rewards aspect, the perceived equitable reward aspect, and the value of reward aspect; (2) the problems that were found were the following: the teachers did not see the importance of rewards because the rewards were not attractive; the teachers received unfair rewards and biased rewards; the teachers did not put full efforts in job performance and were not diligent; as for the suggestions, the following were provided: the administrators should be fair in selecting teachers to receive rewards in work performance based on fair criteria; and the administrator should be attentive and give importance to rewarding the teachers to motivate them to perform their jobs effectively.

Keywords: Job Satisfaction, Work Performance, Teacher, Primary Education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลืออย่างดี จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีเมตตา กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำปัญหาทางการวิจัย และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกศรัทธา ซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณี จงเจริญ กรรมการสอบที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขรายงานให้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอน มอบความรู้ให้กับลูกศิษย์เป็นอย่างดี เยี่ยม

ขอขอบพระคุณนายประทีป ปรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโค้งคารา นายวิทยา อรุณ แสงฉาย ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ชลบุรี และนางทัศนีย์ ทูมมานนท์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครู โรงเรียนอังกะสิลาพิทยาคม ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือ ช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม จนเรียบร้อยสมบูรณ์และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกท่าน จนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบให้ คุณพ่อดำรงศักดิ์ คุณแม่ทิพย์ นื่องฉัฐพร สิทธิแพทย์ ครอบครัวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและ ความช่วยเหลือในทุกเรื่อง รวมทั้งทุกท่านที่เกี่ยวข้องด้วย

ฉัฐพล สิทธิแพทย์

กุมภาพันธ์ 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	8
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู	39
บริบทการจัดการศึกษาของเขตการศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำไปใช้	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปการวิจัย	72
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	89
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	90
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา	92
ค แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ	96
ประวัติผู้ศึกษา	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ลำดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของ Maslow	14
ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน	15
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	53
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านคุณค่าของรางวัล	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล	62
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความพยายาม	63
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถและคุณลักษณะ	64
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรับรู้บทบาท	65
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงาน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านรางวัลภายใน..... 67
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านรางวัลภายนอก..... 68
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล 69
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3..... 70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	12
ภาพที่ 2.2 ระดับความต้องการตามแนวคิด ERG	18
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	19
ภาพที่ 2.4 สถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน	21
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตามตัวแบบทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler	23
ภาพที่ 2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ดังที่มีงานวิจัยหลายชิ้นทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่างๆ เช่น ลดการย้ายออกของครู แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้ครูกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และขยันขันแข็งในการทำงาน (ปึงปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิริพงษ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา, 2558, น.103) เนื้อหาของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสามารถจำแนกได้ทางด้านทฤษฎีออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเสนอแนวคิดในเชิงเนื้อหาของความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ขณะที่กลุ่มที่สองให้ความสำคัญกับการศึกษาเชิงกระบวนการ โดยทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ทฤษฎีความคาดหวังของ Lawler and Porter และทฤษฎีความเป็นธรรมของ Adams (วันชัย มีชาติ, 2552, น.52-53) เป็นต้น

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการสอนของครู โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานและคุณสมบัติของครูค่อนข้างสูง เช่น การที่ครูถูกคาดหวังให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้แก่ คุณภาพของตัวครู คุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลของครู คุณลักษณะของครูที่ดีที่ต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพเมตตาและเอาใจใส่ศิษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ รวมทั้งมาตรฐานการจัดการศึกษายังกำหนดมาตรฐานด้านครูให้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีตัวบ่งชี้ให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, น.5) ความคาดหวังเหล่านี้ น่าจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและการปฏิบัติงานของครูตลอดจนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังที่ Opdenakker และ Damme (อ้างถึงใน อนงค์ อินตาพรหม, 2552, น.8) ที่พบว่าครูที่มี

ความพึงพอใจในการทำงานสูงมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้สูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

ในประเทศไทยหากพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2558 และปีการศึกษา 2559 พบว่า 5 วิชาหลัก คือ วิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 31 – 51 โดยในปี 2559 มีวิชาภาษาไทยเพียงวิชาเดียวที่ได้คะแนนเฉลี่ยถึง 51.88 แต่ยังคงถือว่ามียุทธศาสตร์ทางการเรียนต่ำ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน, 2558-2559, น.1) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 และในระดับโรงเรียนในปี 2558-ปี 2559 พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการทดสอบระดับชาติ คือ ทั้ง 5 วิชาหลักมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 31-49 โดยในปี 2559 มีวิชาภาษาไทยเพียงวิชาเดียวที่ได้คะแนนเฉลี่ยถึง 49.08 ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งน่าจะมาจากความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และสิ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังที่ Wickstrom (อ้างถึงใน สุมารินทร์ ยามสุข, 2553, น.51) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่กระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยหากพิจารณาจากข้อค้นพบของสุดใจ ทองอ่อน (2522, น.64) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าปัญหาที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำน่าจะมีคามสัมพันธ์มาจากความพึงพอใจในการทำงานของครูต่ำ

โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีสภาพการทำงานของครูโดยรวมแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3, 2557, น.9) โดยครูจะต้องรับผิดชอบงานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย เช่นงานวิชาการมีภาระหน้าที่จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรตลอดจนงานสาระการเรียนรู้ต่างๆ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ผลิตสื่อการเรียนการสอน และการสอนซ่อมเสริม โดยการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการในกลุ่มสาระเดียวกันและนอกกลุ่มสาระ มีการนำหลักสูตรไปปฏิบัติและประเมินหลักสูตรด้านงานงบประมาณ ครูที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารจะมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

งบประมาณภายในสถานศึกษา จัดทำบัญชีตรวจสอบการเงินหมุนเวียน บริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานใน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ด้านงานบุคคล ครูที่เป็นคณะกรรมการภายใน โรงเรียนต้องทำงานร่วมกับผู้บริหาร มีการจัดทำระเบียบภายในสถานศึกษา มีการวางแผน คัดเลือก ติดตามและประเมินผลบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ขวัญและกำลังใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ส่วนงานบริหาร ทั่วไปนั้น ครูต้องมีภาระหน้าที่บริหารอาคารสถานที่ ปฏิบัติงานสหกรณ์ ปฏิบัติงานด้านอนามัย บันทึกลับสุขภาพนักเรียน บันทึกลับการเยี่ยมบ้านนักเรียน ปฏิบัติงานโครงการอาหารกลางวัน และการ ตรวจสอบดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553, น. 15-17) ที่กล่าวว่าบทบาทหน้าที่งานความรับผิดชอบของครูมีหลายด้าน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน การผลิตสื่อการเรียนรู้อ การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาผู้เรียน จากภาระงานใน โรงเรียนทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีงานที่ต้องรับผิดชอบ หลากหลาย นอกเหนือจากงานวิชาการที่เป็นภาระงานโดยตรง เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การ วิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำสื่อ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กประถมศึกษา จัดทำเครื่องมือวัด และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาเด็กรายกรณี การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์ การสอนเด็กพิการ เด็กพิเศษเรียนร่วม เป็นต้น (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, น.4, น.7) ภาระงานเหล่านี้อาจทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติได้อย่าง ครบถ้วนทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และน่าจะทำให้ครูรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับงาน จนทำให้มีอัตราการ ย้ายเข้าและย้ายออกของครูเป็นจำนวนมาก มีจำนวนถึง 20 คนคิดเป็น ร้อยละ 1.11 ตามสถิติผลการ พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 3, 2558, น.15) ซึ่งการที่ครูทำงานไม่ต่อเนื่องมีการเปลี่ยนครูผู้สอนบ่อยอาจเป็นเหตุผลอีก ประการหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของครูเป็นเรื่องสำคัญและควร ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และนำ ผลการศึกษานี้เป็นสารสนเทศสำหรับการวางแผนทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

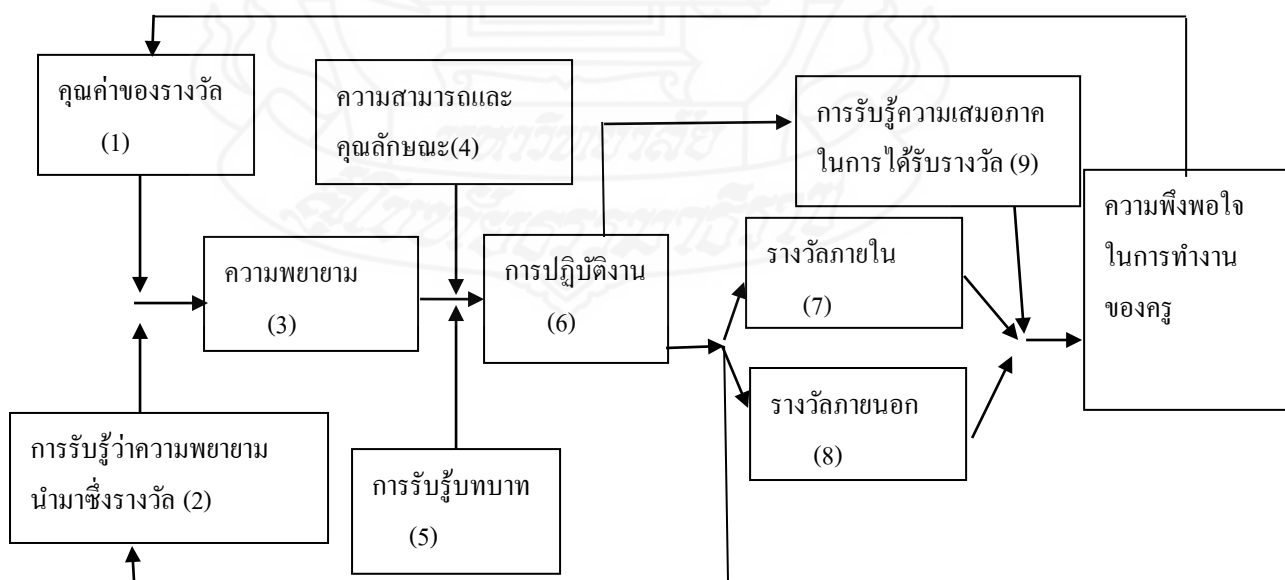
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยประยุกต์กรอบทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler (1968, as cited in Lunenburg and Ornstein, 2008, pp 106-107) ซึ่งมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 9 ด้าน คือ ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล ด้านความพยายาม ด้านความสามารถและคุณลักษณะ ด้านการรับรู้ในบทบาท ด้านการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลภายใน ด้านรางวัลภายนอก และด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามองค์ประกอบความพึงพอใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler 9 ด้านคือด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล ด้านความพยายาม ด้านความสามารถและคุณลักษณะ ด้านการรับรู้บทบาท ด้านการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลภายใน ด้านรางวัลภายนอก และด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,792 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของครูที่เกิดจากทัศนคติในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจหรือความคาดหวังของครูที่มีต่อ รางวัลหรือผลตอบแทน ทำให้ครูมีความพยายามทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จนงานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

5.1.1 ด้านคุณค่าของรางวัล หมายถึง การที่ครูให้ความสำคัญต่อราคาหรือความพึงพอใจต่อรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับในระดับสูงและทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับรางวัลนั้น ตามความต้องการ

5.1.2 ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล หมายถึง ความตระหนักของครูที่รับทราบว่า เมื่อได้ทุ่มเททำงานจนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จะได้รับรางวัลตามที่คาดหวัง

5.1.3 ด้านความพยายาม หมายถึง การที่ครูตั้งใจทำงาน ลงมือปฏิบัติอย่างพากเพียรและอดทน ทุ่มเททำงานในด้านต่างๆที่ได้รับมอบหมาย มีความอดสาหัสที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา

5.1.4 ด้านความสามารถและคุณลักษณะ หมายถึง การแสดงออกของครูที่มาจากความรู้ หรือประสบการณ์ และทักษะการปฏิบัติงานที่อาศัยสติปัญญาตลอดจนลักษณะเด่นประจำตัวที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1.5 ด้านการรับรู้บทบาท หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองว่ามีขอบเขตในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนดภายในสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ตามหน้าที่ของตนเอง

5.1.6 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสถานศึกษา

5.1.7 ด้านรางวัลภายใน หมายถึง ขวัญกำลังใจหรือความรู้สึกที่ดีที่ครูได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือการได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ จากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.1.8 ด้านรางวัลภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ครูได้รับจากบุคคลอื่นอันเป็นผลจากการทำงาน โดยอาจเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน วัตถุสิ่งของ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับไมตรีและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ดี และความช่วยเหลือต่างๆ ในการทำงาน

5.1.9 ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง การที่ครูรู้สึกถึงความเท่าเทียมของรางวัลที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบรางวัลที่ตนเองได้รับกับรางวัลของเพื่อนร่วมงาน

5.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และครูพิเศษที่ได้รับการแต่งตั้ง มอบหมาย หรือรับผิดชอบการสอนในสถานศึกษา

5.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

5.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนของครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปพิจารณาจัดทำแผนในการพัฒนา และปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยมาเป็น ข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณา เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ ในการสร้างความ พึงพอใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาในสังกัด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และคู่มือ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู
3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของความนึกคิดที่รู้สึก โดยความพึงพอใจของบุคคลอาจแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และความสำคัญของความพึงพอใจทำให้บุคคลรู้สึกดีต่องานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรในหน่วยงานต่างๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานในหน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

Good (1973 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, 2559, น.9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Robert & Angelo (2004, อ้างถึงใน กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ 2551, น.17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ สิ่งที่เป็นการตอบสนองทางจิตใจหรือความรู้สึกที่มีต่อบางสิ่งบางอย่างของการทำงาน

จิตภา รัตนอุบล (2551, น.8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและพร้อมจะทำงานอย่างมีความสุข พร้อมทั้งมีการทุ่มเทความสามารถในการทำงานทุกด้าน เต็มกำลังกาย กำลังสติปัญญา งานที่ทำจะประสบผลสำเร็จอย่างที่ใฝ่ฝันไว้อย่างมีคุณภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น

ชร สุนทรายุทธ (2553, น.111) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิดทั้งหมดของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านสร้างสรรค์ และเมื่อได้รับค่าตอบแทนจะทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดมีใจที่มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงาน มีแรงใจในการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน

พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553, น.11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554, น.24) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง บุคคลเกิดความรู้สึกในด้านบวก มีความสบายใจ หรือมีแนวความคิดพอใจในการทำงาน เหตุจากได้รับรางวัลจากองค์กร ส่งผลต่อการทำงานอย่างสุดความสามารถ

สมคิด แดงพรม (2555, น.18) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกด้านสร้างสรรค์ของบุคคลที่ทำงานจะส่งผลต่อการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นงาน งานช่วงกลาง งานช่วงปลาย จนกระทั่งงานเสร็จลงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งทำให้ผู้ทำงานรู้สึกภาคภูมิใจที่งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555, น.12) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทัศนคติในด้านดีงามของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ทำให้การทำงานเกิดความคุ้มค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเกิดมาจากองค์ประกอบต่างๆตามความแตกต่างเฉพาะบุคคล

จากการให้ความหมายของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากทัศนคติในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจที่ต้องการเฉพาะบุคคล หรือความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อบางสิ่ง เช่น รางวัล ผลตอบแทน และมีความพยายามทำงานตามความพึงพอใจของตนเองเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังจนงานบรรลุเป้าหมาย

1.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานถือว่ามีผลสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้ อย่างประสบความสำเร็จ โดยมีผู้อธิบายความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

กิตติเชษฐ์ จารุเกษม (2550, น.15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญภายในองค์การหลายประการ เช่น ลดการย้ายงาน ลดการไม่มาทำงาน ลดการมีเรื่องร้องเรียน ลดการโต้เถียงผลประโยชน์ ร่างกายสุขภาพดี ลดพฤติกรรม ส่งผลต่องานในองค์การที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ถ้าหากเกิดความไม่พอใจในงานก็มีพฤติกรรม เช่น ทำให้งานช้า นำปัญหาภายในองค์การไปเล่าให้องค์กรอื่นรับรู้ กิจกรรมประท้วง เช่น ถู้อียายประท้วง ขอลดเงินเดือน สวัสดิการ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยหลายด้าน เช่น การยอมรับ นโยบาย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การบริหารงาน

เพลินพิศ พรหมโน (2550, น.42) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จเนื่องจากบุคคลทำงานเต็มความสามารถได้ มีเหตุมาจากบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจส่งผลไปสู่ความมุ่งมั่น ความขมีขมัน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์การสำเร็จตามเป้าหมายและในทางกลับกันในการบริหารงานต่างๆ แม้จะมีเงินสนับสนุนอย่างมากมาย มีอุปกรณ์อย่างครบบริบูรณ์ มีการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจ

ฤทัยรัตน์ ลิ้มวัน (2552, น.19) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานทำให้มีความพร้อมใจทำงานเพื่อสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้ที่ชัดเจน มีความขยันทำงาน รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความต้องการทำงาน หัวหน้างานต้องรู้ถึงเหตุของความพึงพอใจในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานแล้วนำมาหาสาเหตุเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จงพร ทิศอุ้น (2555, น.7) กล่าวว่าความพึงพอใจมีความสำคัญถ้าหากหน่วยงานใด คนที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่คนทำงานมีความขยันขันแข็งในการทำงานหรือทำงานตามคำสั่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและกิจการงานก็สำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่องค์กรมีความมั่นคง

สมคิด แดงพรหม (2555, น.21) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้คนทำงานประสบผลสำเร็จ โดยผู้ที่ทำงานจำเป็นต้องมีความพึงพอใจ โดยเป็นเรื่องความรู้สึกให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้การทำงาน ทรงคุณค่ามากขึ้น

ยุวรี จำปามูล (2556, น.45) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจ ส่งผลต่อการมีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานส่งผลต่อความปรองดองในกลุ่ม เป็นสิ่งที่ควรจะทำให้มีอยู่กับคนที่อยู่ในองค์กร ทำให้เกิดความขยันขันแข็ง และนำมาสู่การทำงานเพื่อส่วนรวม และนำไปสู่ความรักและศรัทธาต่อองค์กรที่ทำงาน

จากความสำคัญที่นักวิชาการกล่าวถึงเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญในการทำงาน โดยช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่างๆ เช่น ช่วยลดการย้ายออกของคนทำงาน แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้คนทำงานกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ขยันขันแข็งในการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และศรัทธาต่อองค์กรที่ทำงาน

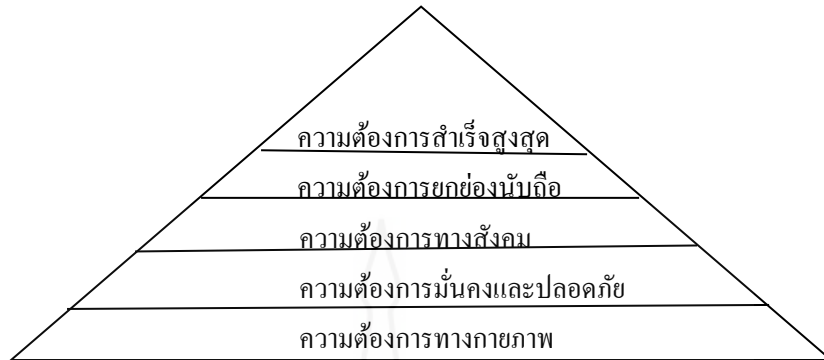
1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน โดยแบ่งเป็นทฤษฎีทางด้านเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีทางด้านกระบวนการ (Process Theories) ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาในการจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน มีทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดยวันชัย มีชาติ (2548, น.88) ได้กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาสาระ (Content Theory) นี้มุ่งที่จะแสวงหาคำตอบที่ว่าปัจจัยใดบ้างที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานหรือแสดงพฤติกรรมออกมา

1) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา: ัญญุพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

จากภาพที่ 2.1 เป็นแนวความคิดที่มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอนดังนี้ (วันชัย มีชาติ, 2548, น.75-77)

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ คือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตและในองค์กรความต้องการขั้นต้นนี้ก็ ได้แก่ สภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวนหรือปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยความต้องการในขั้นนี้ในองค์กรเราอาจจะพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน

3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs Belongingness and Love needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความต้องการที่ได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเน้นในเรื่อง

มิตรภาพซึ่งในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องและนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่อง ในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้องค์การเราพิจารณาได้จาก ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self - Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการที่รู้ว่าตนมีความสามารถใดและทำสิ่งใดดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้าและความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดย การจัดงานที่ทำหาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีของ Maslow ได้รับการนำมาปรับใช้ในองค์การอย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์การ ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในองค์การดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 ลำดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของ Maslow

ระดับความต้องการ	รางวัลต่างๆไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์กร
1.ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร น้ำ อากาศ เพศ การพักผ่อนนอนหลับ	การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานพึงพอใจ การรับประทานอาหาร
2.ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	ความคุ้มครองป้องกันและดูแลรักษา	สภาพงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์จากบริษัท งานที่มั่นคง
3.ความต้องการทางสังคม	ความรัก การมีส่วนร่วม	การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศอย่างเป็นกันเอง สมาคมอาชีพ
4.ความต้องการยอมรับนับถือ	เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ	การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน
5.ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน	ความก้าวหน้า ความสร้างสรรค์ การพัฒนา	งานที่ท้าทาย โอกาสสัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

ที่มา: นรา สมประสงค์. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6 – 10, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Maslow ได้เสนอความคิดเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ที่สำคัญที่สุดความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น ยังเป็นสิ่งน่าสนใจและจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีความต้องการขั้นพื้นฐานของคนนั้น จะเกิดขึ้นมาจากภายในของบุคคล หรือมาจากลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่าคนทุกคนมีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด จะมีความต้องการตั้งแต่ฐานล่างสุดไปสู่จุดสูงสุด และการที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ผู้บริหารต้องหาวิธีการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้กับครู ตามเฉพาะส่วนบุคคลของครูแต่ละคน ถ้าหากทำงานแล้วตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครูได้ ครูก็จะเกิดความพึงพอใจ

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzbergs

ทฤษฎี 2 ปัจจัยสร้างขึ้น โดย Herzberg โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยพื้นฐาน ในการสร้างแนวความคิดนี้ Herzbergs รวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิคเรียกว่า Critical – incident แนวคิดนี้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน (วันชัย มีชาติ, 2548, น.81) ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) (Satisfiers or Motivators)	ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยค้ำจุน) (Dissatisfiers or Hygiene Factors)
ความสำเร็จ	เงินเดือน
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน
ลักษณะของงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	สถานภาพ
	การนิเทศงาน
	นโยบายขององค์กร
	เงื่อนไขของงาน
	ชีวิตส่วนตัว
	ความมั่นคงในงาน

ที่มา: นรา สมประสงค์. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา*. หน่วยที่ 6 – 10, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จากตารางที่ 2.2 สามารถอธิบายรายละเอียดของทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ลักษณะต่างๆที่ช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความคิด ความรู้สึกที่ดีต่องานในทางบวกและ เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ มีความสามารถที่แก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีความสามารถป้องกันสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้เมื่อผลงานสำเร็จ ก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง สิ่งที่แสดงออกจากผู้อื่น เช่น คำพูดชมเชย การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานขอรับคำปรึกษา การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่อง แสดงความยินดี การแสดงออกที่ให้เห็นการยอมรับด้านความสามารถ ต่างๆ ของผู้รับการยกย่อง

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ทักษะความคิด มีความท้าทายที่อยากจะลงมือทำงานและเป็นงานที่จะสามารถทำเสร็จได้เอง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อหน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีเอกลักษณ์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจจับผิดหรือควบคุมงานใดๆ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ทั้งด้านเงินเดือน ผลตอบแทน บุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนการอบรมหรือการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ลักษณะต่างๆที่ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเป็นสิ่งสนับสนุนทำให้เกิดแรงจูงใจงาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากเงินเดือนหรือการขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ

2. ความเป็นไปได้ของความเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อที่ตนเองจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของกันภายในหน่วยงาน องค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากการพูดคุย แบบวัจนภาษาหรืออวัจนภาษาที่จะสนองตอบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ความรู้สึกถึงการมีอยู่ของอาชีพจากการยอมรับของคนในสังคมที่ให้การยอมรับนับถือ ตามศักดิ์และศรีของอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company polity and Administration) หมายถึง เป้าหมายที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและการจัดการที่ทำให้การบริหารงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

6. สภาพของการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีสองปัจจัย นั้นมีองค์ประกอบสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นส่วนที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเพียงป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น โดยทั้งสองปัจจัยก็สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจ

3) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's Existence – Relatedness – Growth Theory)

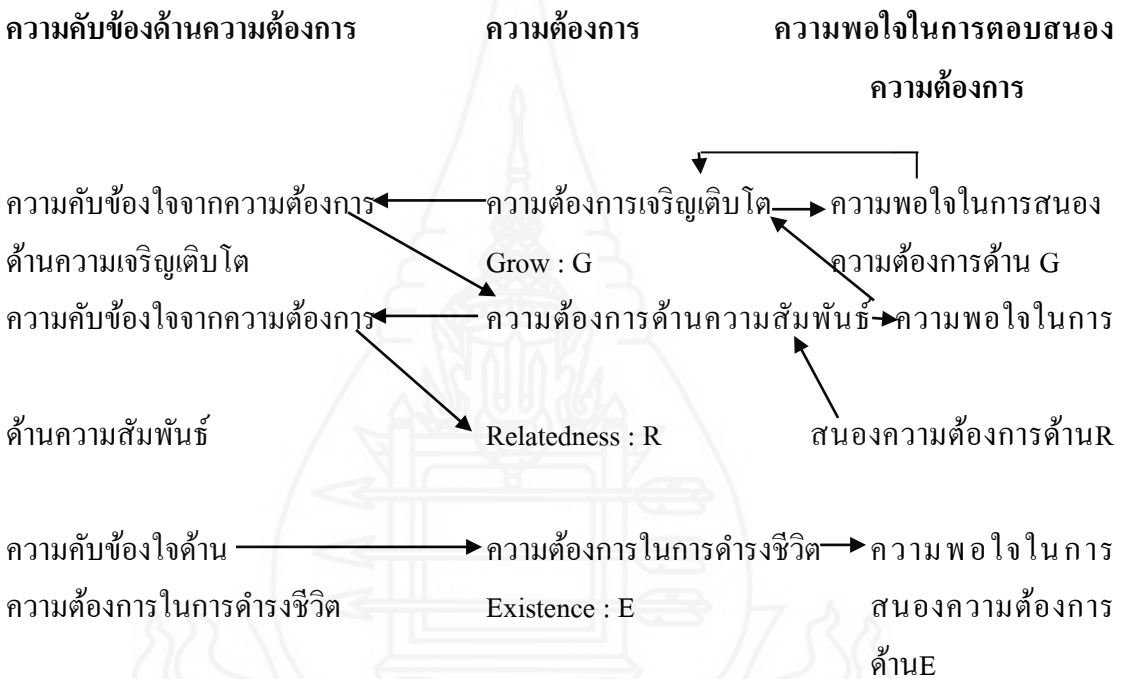
แนวความคิดนี้เสนอโดย Alderfer ซึ่งพูดถึงความต้องการของมนุษย์ในองค์การ โดยจัดกลุ่มลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ออกเป็น 3 ประเภท แนวความคิดของ Alderfer จึงเป็นแนวคิดที่อาศัยความคิดของ Maslow เป็นฐานในการพัฒนา โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับคือ

(1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการในลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการ Maslow คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึก

หว่างัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

(3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ



ภาพที่ 2.2 ระดับความต้องการตามแนวคิด ERG

ที่มา: วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จากภาพที่ 2.2 แนวความคิด ERG ของ Alderfer เชื่อว่า ความต้องการของคนจะเป็น ลำดับขั้นตอนจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ ต่อเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หรือยัง ไม่ได้รับความพอใจ จึงเกิดเป็นแรงจูงใจ และจากแนวความคิด ERG ทำให้เชื่อว่า ความต้องการของ คนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกันเท่านั้น (คือจากลำดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่า) แต่จะมีความ ต้องการที่ถดถอย (จากระดับความต้องการสูงกลับไปสู่ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า) ได้ด้วย ซึ่ง เกิดจากความต้องการที่ไม่สำเร็จ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความต้องการในระดับที่สูงกว่าแต่ความ

ต้องการดังกล่าวทำไม่สำเร็จหรือถูกเมินเฉยไม่ได้รับการตอบสนองใดๆ ตอบสนอง ไม่ได้ได้รับความพอใจหรือถูกสกัดกั้น คนก็จะเกิดความไม่พอใจ และจะหันไปมีความต้องการในลำดับต่ำลงจากเดิม โดยการกลับไปมีความต้องการในระดับต่ำนี้จะมีความต้องการที่รุนแรงกว่าในครั้งแรกที่มีความต้องการด้านนี้

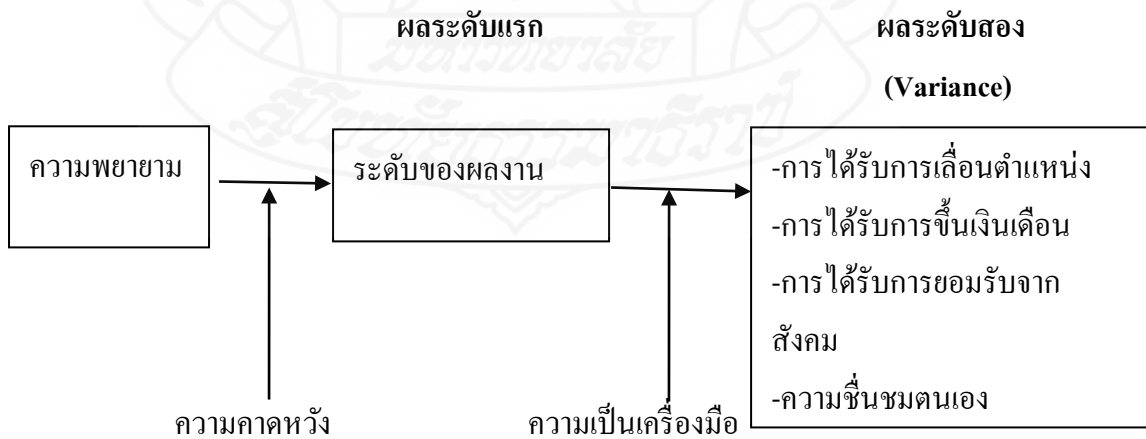
สรุปว่าแนวความคิด ERG ของ Alderfer เสนอว่าความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น แต่เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่พึงพอใจเกิดขึ้น จะเกิดการถดถอยจากการถูกสกัดกั้น เช่นเมื่อมีความต้องการที่สูงแต่ไม่สามารถทำได้หรือไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะหันไปมีความต้องการในระดับต่ำกว่า

1.2.2 ทฤษฎีเน้นกระบวนการเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเน้นกระบวนการเกี่ยวกับความพึงพอใจ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่า คนจะถูกจูงใจได้อย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ ความพยายามโดยสภาพแวดล้อมมากกว่าสภาพจิตใจ

1) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970 อ้างถึงใน ทิวารินทร์ กลิ่นไชย สุคนธ์, 2552, น.24) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้นจะเกิดผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และขั้นสุดท้ายเมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพอใจที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังพิจารณาผลกระทบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ที่มา: ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรู้สึกชอบพอแต่ละบุคคลในผลตอบแทนที่ตนได้รับเป็นความต้องการภายในของบุคคล ต่างกันตามแต่ละบุคคล เช่นคนต้องการทำงานราชการ เพราะมีความมั่นคงแม้เงินเดือนจะน้อย

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความพึงพอใจ (Instrumentality) หมายถึง การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการถ้าผู้ปฏิบัติผู้ใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้วจะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานอย่างขยันขันแข็ง ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานและรางวัลตอบแทน

3. ความคาดหวัง (Expectation) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดี ความคาดหวังเป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากการคาดหวังเช่นนี้เกิดกับบุคคลใดก็จะเกิดมีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่ง ที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2) ทฤษฎีความยุติธรรมของ Adam's (Equity Theory)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) Adam's กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่า บุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาค ฉันทูพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, น. 91) ได้แสดงไว้เป็นสมการ ดังนี้

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

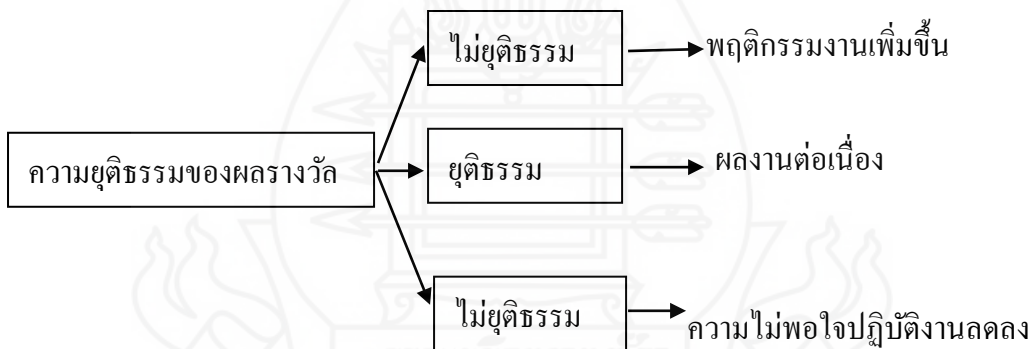
จากสมการนี้ อธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าและประเมินผลลัพธ์ของตนกับปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของบุคคลอื่น จะเกิดความรู้สึกใน 2 ลักษณะ คือ

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไปเช่นลดความพยายามในการทำงาน, มาสาย, ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
3. ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น



ภาพที่ 2.4 สถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน

ที่มา: ฌักกูฟันซ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จากแนวคิดของ Adam ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจก็คือความรู้สึกที่รู้ถึงความเท่าเทียมกันที่เกิดจากผลตอบแทนที่ตนได้รับที่มาจากการลงทุนลงแรงของตน แต่จะต้องมีความรู้สึกว่าได้เท่าเทียมกัน

3) ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (*Locke's Value Theory*)

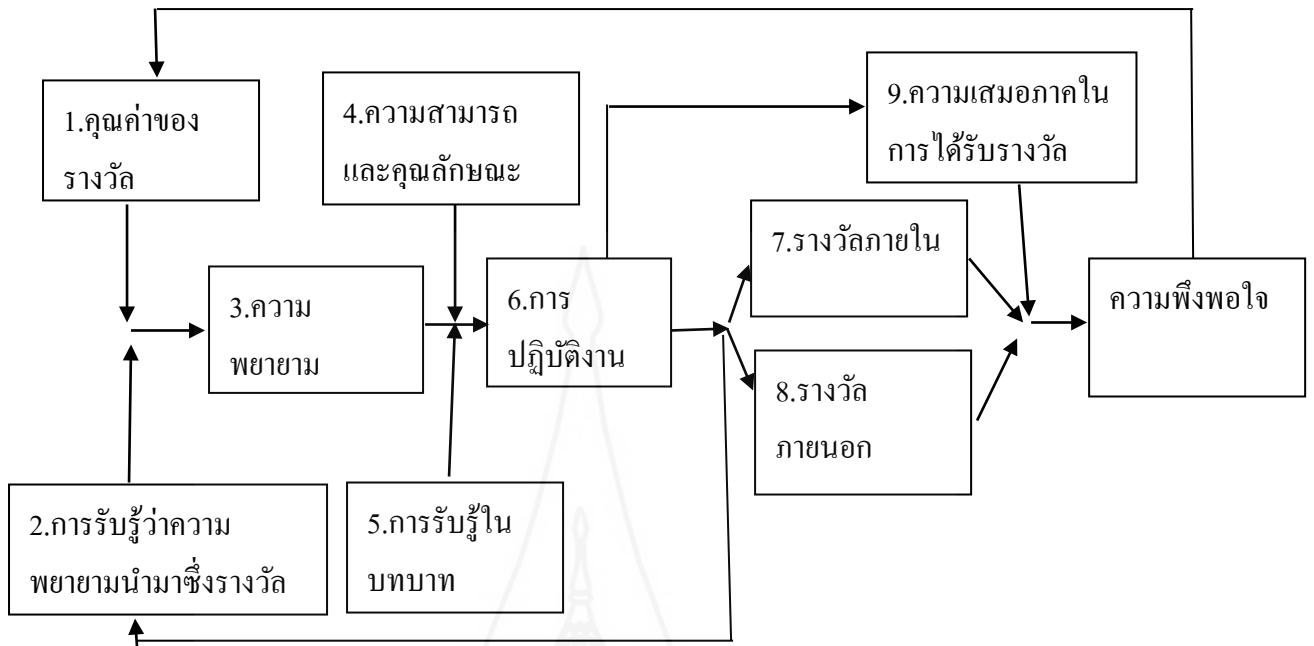
ทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่น รางวัล โดยความพอใจตามทฤษฎีของ Locke ก็คือ ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้ันต้องการจะได้ ซึ่งก็คือ ยังมีส่วนต่างกันมากเพียงไร ก็ยังมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น

นอกจากนี้ ทฤษฎีค่านิยมของ Locke ยังมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับผู้ัน พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ันเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพอใจในงานเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่าพนักงานต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รับดำเนินการทันที (ฉันทะพนันท์ เจริญนนท์, 2551, น.103)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเกิดจากสิ่งที่เขาได้รับจริงกับสิ่งที่เขาปรารถนาไว้ว่ามีปริมาณเป็นเช่นไร ถ้าสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับน้อยกว่าหรือต่ำกว่าสิ่งที่ได้รับจริงก็จะไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าสิ่งที่ได้รับจริงได้รับตามที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความพึงพอใจ

4) ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler

Porter & Lawler ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มาเป็นแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมาอีกชนิดหนึ่ง โดยมีการเน้นลักษณะการทำงานโดยรวม และชี้ให้เห็นว่าความเพียรพยายามของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เนื่องมาจากความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความเข้าใจในบทบาทของตนเอง ดังนั้นการให้รางวัลตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่แทรกกลางระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยแยกตัวแปรความพยายาม การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานออกจากกัน และชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุสำคัญก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Bartol & Matthews, 1998, pp.502-503)



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตามตัวแบบทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler

จากภาพที่ 2.5 กล่าวได้ว่าการจูงใจคนให้แสดงพฤติกรรมใดออกมา จะต้องเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อรางวัล โดยเฉพาะคุณค่าของรางวัลที่บุคคลได้รับว่าบุคคลให้คุณค่าแก่รางวัลเพียงใด ความคาดหวังและคุณค่าของรางวัลจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลพยายามและการที่บุคคลจะพยายามหรือถูกจูงใจมากขึ้น ยังขึ้นอยู่กับ การรับรู้ บทบาทของตนเองว่ามีบทบาทและความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ ประกอบกับบุคคลผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติแล้วจะนำไปสู่ผลงานที่เกิดขึ้นแล้วรางวัลที่ต้องการ ดังนั้นรูปแบบการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังจะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวคิดแบบอื่นๆ เข้ามาอธิบายพฤติกรรมของบุคคล และการจะจูงใจคนให้พึงพอใจได้จำเป็นต้องรู้ถึง ความต้องการหรือรางวัลของบุคคลและคุณค่าของรางวัลแต่ละแบบที่มีต่อแต่ละบุคคล ความสามารถของบุคคลและการรับรู้บทบาทของบุคคลในองค์กร ตลอดจนจะต้องทำให้ทุกคนทราบว่า ความพยายามที่แต่ละบุคคลปฏิบัตินั้น จะนำไปสู่รางวัลที่พวกเขาต้องการ (วันชัย มีชาติ, 2551, น.94)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler มีความเหมือนกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ในด้านการทำงานเพื่อนำไปสู่รางวัล เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง รางวัลในการทำงาน การยอมรับ ความชื่นชมตนเอง ค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม ทั้งสองทฤษฎีมีความแตกต่างกัน กล่าวคือทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากทฤษฎีของ Vroom โดย

ได้เพิ่มการรับรู้ถึงรางวัลที่ได้รับว่ามีความเสมอภาค นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ (วันชัย มีชาติ, 2551, น.89-93)

สรุปได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler มีองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน 8 องค์ประกอบดังนี้ 1.คุณค่าของรางวัล 2.การรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล 3.ความพยายาม 4.ความสามารถและคุณลักษณะ 5.การรับรู้ในบทบาท 6.การปฏิบัติงาน 7.รางวัลภายใน 8.รางวัลภายนอก และ 9.การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล

1.3 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2551, น.82) กล่าวว่าองค์ประกอบในการทำงานต่างๆที่เป็นความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. ลักษณะของความท้าทายนั้น โดยกล่าวว่าความท้าทายมีความสำคัญต่อความสำเร็จอย่างมากในการทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมาก
2. ความต้องการทางกายภาพ ทำให้ไม่พึงพอใจถ้าความต้องการด้านกายภาพ เช่น บ้างยี่สิบ น้ำ ยารักษาโรค อาหาร ที่อยู่อาศัยไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ
3. ความสนใจในตัวบุคคล คือลักษณะเฉพาะที่จะสนใจงานที่แตกต่างกันตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน
4. โครงสร้างของรางวัล คือรางวัลที่มีความเหมาะสมต่อความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน
5. สภาพการทำงานทางกายภาพ คือ ความเหมาะสมระหว่างสภาพการทำงานของตนเองกับความต้องการทางกายภาพของตนเอง
6. การบรรลุเป้าหมาย คือ ความพึงพอใจที่มีการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
7. ตัวเอง คือ การมองตัวเองว่าตนเองมีความสามารถสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. คนอื่นๆ ในองค์กร คือ คนแต่ละคนจะพึงพอใจกับการดูแลหรือการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการได้รับรางวัล
9. องค์กรและการบริหาร นโยบายขององค์กรจะมีผลต่อคนที่ทำงานเนื่องจากส่งผลต่อรางวัลที่ได้รับ และถ้านโยบายขององค์กรมีการบทบาทให้ทำงานมีความขัดแย้งก็ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ
10. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เป็นสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้นอกจากเงินเดือนค่าจ้าง

นภาพร ปวงสุข (2550, น. 22- 23) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งาน (Job) คือตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่าเขานั้นมีความชอบความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบและความสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่แล้ว ในขณะที่เขาทำงาน โอกาสที่เขาจะได้เรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ๆก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีกก็ย่อมเพิ่มความพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

2. ค่าจ้าง (Wage) คือ ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงาน ในอัตราที่เหมาะสมก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะคนงานที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ผู้บริหารจึงต้องให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม

3. โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) บุคลากรทุกคนในองค์กรตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรมเพราะสิ่งนี้จะกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาทย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับ พึงความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพ โดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวาง โอ่โถง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Service) หมายถึง ผลที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไรและเมื่อมีปัญหาผู้บริหารมีความสามารถในการที่จะแก้ปัญหา หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด หากผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

8. เพื่อนร่วมงาน (Co- Worker) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ในองค์กรทำงานไปกันได้ย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงการทำงาน มีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ในองค์กรนั้น ส่วนการจัดการหากองค์กรมีวิธีการจัดระบบบริหารที่ดีย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ ฉะนั้นการสร้างภาพของหน่วยงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ

จักรภัทร แผลงกระโทก (2555, น.5) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงานงานมีดังนี้

1. มนุษย์ต้องการความปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
5. ลักษณะการทำงาน การสื่อสาร
6. การบังคับบัญชา
7. สภาพบรรยากาศในการทำงาน
8. สิ่งตอบแทน
9. เพศ
10. การศึกษา
11. อายุ
12. ความสามารถ
13. บุคลิกภาพ

สายใจ วิไลทอง (2551, น.12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำทหายและริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม

10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่างๆภายในองค์การ

Ghiselli & Brown (1995 อ้างถึงใน ประเสริฐ มิ่งเมือง, 2555, น.24) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการคือ

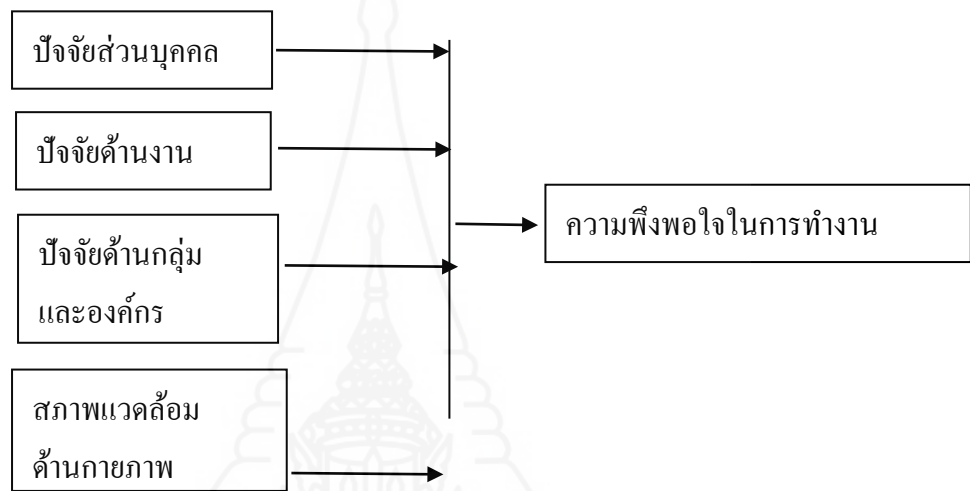
1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสภาพสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบการอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. อายุผู้ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 25-34 ปี และ 45 -58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สุพานี สุธยภู (2552, น.80-81) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 4 กลุ่ม สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้มีองค์ประกอบด้านความสามารถ เช่น ถ้าคนทำงานมีความรู้ความสามารถสูง ได้รับผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถก็จะมีความพึงพอใจสูงด้านความต้องการ เช่น ถ้าคนทำงานได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีความพอใจในการทำงานสูง ด้านอายุงานและอายุบุคคล เช่น ถ้าครุมีอายุงานสูงอายุบุคคลสูงก็มักจะมีความรู้และประสบการณ์และหน้าที่ในตำแหน่งของงานที่สูงด้วยจึงเกิดความพึงพอใจในงานที่สูง ด้านบุคลิกภาพ เช่น การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานจะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจสูง
2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของการทำงาน เช่น งานที่ตนเองรับผิดชอบต้องท้าทายความสามารถ ต้องมีความอิสระในการทำงานจะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจสูง
3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์ประกอบ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในองค์การ โครงสร้างขององค์การ นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ สิ่งเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับตามความคาดหวังและมีความยุติธรรม เห็นความก้าวหน้า

ของตนเอง องค์กรประกอบ ของโครงสร้างในงานมีความชัดเจน การให้รางวัลผลตอบแทนมีความชัดเจน ตลอดจนนโยบายต่างๆ มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนจนทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตัวอย่าง เช่น อุณหภูมิ แสง สี บรรยากาศในการทำงาน การพูดคุยสื่อสารระหว่างบุคคล จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย



ภาพที่ 2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา: สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจดังที่กล่าวมาแล้ว พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีมากมายหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบด้านตัวคน สถานที่ สภาพแวดล้อม ค่าจ้าง แรงงาน เพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบ 8 ด้าน ตามทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler เหมาะจะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากมีการให้ความสำคัญต่อรางวัลทั้งภายในและภายนอก ความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถที่จะทำงานและการรับรู้ถึงความเสมอภาคที่จะได้รับรางวัลโดยมีรายละเอียดดังจะกล่าวต่อไป

1.3.1 ด้านคุณค่าของรางวัล

คุณค่าของรางวัลเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อรางวัล และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้ได้รับรางวัลนั้น ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968,p.75) กล่าวว่า คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) หมายถึง พลังของความชอบของตนเอง ที่จะได้รับรางวัลชิ้นหนึ่งที่ได้ตระหนักถึงจุดหมายที่จะต้องการรางวัล

วรา เกยูรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า คุณค่าของรางวัล หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่ต้องการรับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน มิตรภาพ ซึ่งผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องเป็นที่พึงพอใจและคุณค่าของรางวัลจะสะท้อนถึงความต้องการความพึงพอใจของบุคคล

ณิชชาพัชญ์ จินตนา (2553, น.36) กล่าวว่า คุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน เป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของคนทำงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่ 1 ถ้าหากเกิดการคาดหวังไว้ต่ำ การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น คนทำงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่ 2 ถ้าหากผลตอบแทนต่ำ การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น คนทำงานอาจไม่มั่นใจว่าถ้ามีผลงานในระดับดีมากจะทำให้ได้การเลื่อนขั้นหรือผลตอบแทนจริง

เงื่อนไขที่ 3 ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น คนทำงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยการทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุดทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่างๆที่ได้รับ โดยระบุความต้องการของบุคคลและจัดสรรรางวัลตรงตามความต้องการ

จุมพล หนิมพานิช (2554, น.74) กล่าวว่าคุณค่าของรางวัล หมายถึง บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างเสริมเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือน เนื่องมาจากความสามารถ ความรู้สึกที่ปฏิบัติงานได้ลุล่วง

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, น.28) กล่าวว่า คุณค่าของรางวัล หมายถึง รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้จากความพยายาม ซึ่งอาจเป็นความมั่นคง การนับหน้าถือตา หรืออื่นๆ

นลินรัตน์ พิพัฒน์รังสรรค์ (2559, น.20) กล่าวว่า คุณค่าของรางวัล หมายถึง สิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการได้รับจากการทำงาน เช่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนสูง ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ บางคนอาจภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บางคนอาจเห็นคุณค่าของรางวัลมากกว่า

จากการศึกษาความหมายคุณค่าของรางวัลสรุปได้ว่า คุณค่าของรางวัล หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญต่อราคาหรือความพึงพอใจต่อรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับในระดับสูง จนทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับรางวัลนั้น ตามความต้องการ

1.3.2 ด้านการรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล

การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัลเป็นการรับรู้ของบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพยายามทำบางอย่างได้สำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลนั้น ดังที่มิ้นท์ทริชเชอร์ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968, p.78) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล (Perceived Effort Reward Probability) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับของความพยายามและระดับของการปฏิบัติงานนำไปสู่การได้รับรางวัล

วรา เกษรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล หมายถึง การคาดหวังของบุคคลจากปริมาณของผลตอบแทนหรือรางวัลที่กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับปริมาณที่กำหนดของความพยายามของบุคคล

นิตยา จุ้ยนวล (2550, น.12-13) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล หมายถึง การคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณผลตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณความพยายาม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, น.15) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในรางวัลหรือผลตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน

ฐาณิศา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, น.28) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับความพยายามนั้น คือความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในรางวัลหรือผลตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน นั่นคือยิ่งคุณค่าของรางวัลสูงขึ้น ความพยายามที่จะทำงานให้ได้รับรางวัลก็จะสูงขึ้น

วารุณี รัตติง (2558, น.26) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัล หมายถึง การคาดหวังของบุคคลต่อปริมาณของผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามที่จะทำงานที่ทำให้องค์กร

จากการศึกษาความหมายของการรับรู้ถึงความพยายามทำให้ได้รับรางวัลสรุปได้ว่า หมายถึง ความตระหนักของบุคคลที่รับทราบว่า เมื่อได้ทุ่มเททำงานจนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จะได้รับรางวัลตามที่คาดหวัง

1.3.3 ด้านความพยายาม

ความพยายามเป็นสิ่งที่เกิดจากภายใน และแสดงออกมาข้างนอกโดยผ่านปัญหา อุปสรรค ต่างๆ ดังที่มิ้นท์วิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968,p.80) กล่าวว่า ความพยายาม (Effort) หมายถึง การแสดงออกของพลังงาน หรือความสามารถในการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ทั้งแรงกายแรงใจ ตลอดจนความสามารถทั้งหมดเท่าที่ตนเองมีอยู่

วรา เกษรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า ความพยายาม หมายถึง ปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งระหว่างคุณค่าของรางวัลกับการรับรู้ว่าคุณภาพพยายามนำมาซึ่งรางวัล

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2550, น.15) กล่าวว่า วิริยะหมายถึงความเพียรที่ยิ่งใหญ่

ศิริลักษณ์ เบญจภูมริน (2552, น.2) ความเพียร คือความพยายามทำงานทุกอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ มุ่งหน้าทำเรื่องไปไม่ถอยหลัง เมื่อมีความเพียร สิ่งที่ยากก็กลายเป็นง่าย ของหนักก็กลายเป็นเบา

สิริญาดา วรวรรณ (2553, น.20) ความพยายาม หมายถึงความสำเร็จด้วยใจที่มาจากความเพียร

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2553, น.176) วิริยะ หมายถึงความพากเพียร ความพยายาม ขยัน อดทนหมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ท้อถอย ไม่ทอดทิ้ง ไม่ขี้เกียจ มีความอุตสาหะในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้ตนเองสามารถทำในสิ่งที่รับผิดชอบให้มีความก้าวหน้าหรือสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จิระศักดิ์ บุญฤทธิ์ (2554, น.124) วิริยะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ ความเพียรพยายาม ความอุตสาหะ และมานะบากบั่น ที่จะทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ ด้วย วิริยะ เป็นความเพียรที่ประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพุงความพอใจไม่ให้ท้อถอยในการทำงาน เพราะหากต้องการความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็ต้องจำเป็นต้องมีความพยายามเป็นสำคัญ

สำรวย โชติวิโร (2554, น.15) กล่าวว่า วิริยะ หมายถึง ความกล้าหาญ ความเพียรของผู้กล้าหาญ ความพยายาม ความอุตสาหะ ความบากบั่น ความอาจหาญไม่ท้อถอย ของคนผู้ปรารถนาความเพียรในการทำกิจต่างๆ

บ้านทางสายกลาง (2555, น.2) ความพยายาม คือการลงมือทำและปฏิบัติให้สำเร็จทำให้สุดความสามารถที่ทำได้และทำให้ดีที่สุด มีความอดทน มีความพยายามจะทำในทุกๆ เรื่องที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น.805) นิยามว่า ความพยายาม หมายถึง ทำโดยมานะบากบั่น

วารุณี รักคิ้ว (2558, น.27) กล่าวว่า ความพยายาม หมายถึง พลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง

จากการศึกษาองค์ประกอบของความพยายามสรุปได้ว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจทำงาน ลงมือปฏิบัติอย่างพากเพียรและอดทน ทุ่มเททำงานในด้านต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

1.3.4 ด้านความสามารถและคุณลักษณะ

ความสามารถและคุณลักษณะ เป็นคุณลักษณะทั้งที่มองเห็นได้ ทั้งที่แสดงออกทั้งทักษะ ความรู้ต่างๆ ดังที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Robbins (2548,p.52) ให้ความหมายความสามารถ (Ability) ไว้ว่า “สมรรถภาพของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นผลสำเร็จ” ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมามีคุณลักษณะและความสามารถที่ไม่เท่ากัน องค์กรจึงควรเข้าใจธรรมชาติและหาวิธีดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้แสดงออกมาในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพความสามารถของบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 2 อย่าง คือ

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities) เป็นความสามารถในการใช้สติปัญญาและความคิดของบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งความสามารถทางสติปัญญา สามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient Test)

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) เป็นความสามารถในการทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ แต่จะต้องใช้ความอดทน ความแข็งแรงของร่างกายและกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ เช่น แขน ขา เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยถึงคุณสมบัติที่จำเป็นของบุคคลสำหรับงานที่ต้องใช้แรงงานต่าง ๆ (Physical tasks)

วรรณภา ชำนาญเวช (2551) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้หรือทักษะในการทำงานบางอย่างหรือสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่างๆ ได้ตามที่ได้รับการมอบหมาย

การุณ รุจนเวชช์ (2556, น.9) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง สามารถกระทำหรือรู้วิธีการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะด้วยปัญญา หรือกำลังก็ตาม ความสามารถครอบคลุมไปถึงฝีมือ (skill) พรสวรรค์ (talent) และ ความเชี่ยวชาญในระดับหนึ่ง (level of expertise)

สรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง ทักษะความรู้ต่างๆ ที่ปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ทางสติปัญญา และทักษะทางร่างกายที่แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2550, น.5) กล่าวว่า คุณลักษณะ (Traits) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555, น.22) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะกายภาพของบุคคล เช่น ดำ ขาว ผอม อ้วน หรือภาพลักษณ์ที่มองเห็นและการแสดงออกตอบโต้ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น มีความเข้มแข็งเมื่อได้รับกำลังใจ และมีความเครียดที่พบปัญหา

สมฤทัย อยู่รอด (2555, น.9) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การมีปฏิภริยาที่รวดเร็ว มีสายตาคือเป็นลักษณะของร่างกาย มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความคิดริเริ่ม

อัมภภรณ์ พีรวณิชกุล (2555, น.14) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เป็นสิ่งกำหนดการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าและชี้นำพฤติกรรมของบุคคล และอุปนิสัยจะสังเกตได้จาก พฤติกรรมที่ปรากฏออกมา

จากการศึกษา สรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็น และบ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะ ทั้ง สีผิว รูปร่าง ความเชื่อ หรือ ลักษณะประจำตัว

Porter & Lawler (1968,p.86) กล่าวว่า ความสามารถและคุณลักษณะ (Abilities and traits) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำงาน โดยใช้ทั้งทักษะ ความรู้และความฉลาดทางสติปัญญาประกอบกับคุณลักษณะที่เด่นทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่ ความมั่นใจ ความสามารถ ความจำ น้ำหนักส่วนสูง สีผิว และระดับความพยายามของแต่ละคนในการทำงาน

วรา เกษุรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า ความสามารถและคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่นความสามารถทางสติปัญญา ทักษะหรือความชำนาญในการใช้มือและลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, น.28) กล่าวว่า ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลนั้น ได้แก่ ความฉลาด ทักษะ ความรู้ และ ความสามารถอื่นๆ

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ความสามารถและคุณลักษณะ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มาจากความรู้ หรือประสบการณ์ ทักษะการปฏิบัติงานที่อาศัยสติปัญญาและลักษณะประจำตัวที่เด่นประจำตัวที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3.5 ด้านการรับรู้บทบาท

การรับรู้บทบาท เป็นการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายดังที่มิ้นกีวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968, p.89) ได้ให้ความหมายของการรับรู้บทบาท (Role Perceptions) หมายถึง การรับรู้สถานะของตนเองว่าขณะนี้ต้องทำงานอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร และทำไมถึงทำงานนี้ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงานที่มีความจำเป็นที่ต้องทำตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

จันทร์ฉาย ปิ่นแก้ว (2546, น.10) กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนควรมีลักษณะอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ที่สัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

วรา เกตุรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างไร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, น.15) กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง บุคคลนั้นรับรู้บทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องของตนหรือไม่ เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี ยากได้รับคำชมว่าเก่ง (รางวัล) คิดว่าถ้าได้เสนอความคิดเห็นในที่ประชุมแผนก ซึ่งตัวเองคิดว่าถ้าทำอย่างนั้นแล้วโอกาสที่จะได้รับคำชมเชยมีสูง (ความเป็นไปได้ของรางวัล ที่ขึ้นกับความพยายาม) ก็เลยพยายามหาข้อมูลก่อนการประชุมทุกครั้ง และเจ้าหน้าที่คนนี้จะไม่สามารถออกความคิดเห็นได้ถ้าเขาไม่มีความสามารถในการวิเคราะห์หรือค้นคว้า แต่เมื่อเขาออกความเห็นในที่ประชุม (พฤติกรรมที่เกิดจากความพยายาม) อาจจะไม่ได้รับผลตามที่เขาต้องการได้เพราะว่าบทบาทที่ได้รับจากที่ประชุมของเขาเป็นเพียงผู้บันทึกการประชุมเท่านั้น ไม่ใช่กรรมการซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นได้แทนที่จะได้รับคำชมเชยอาจมีเสียงตำหนิว่าไม่รู้จักรหน้าที่ก็เป็นได้ การรับรู้บทบาทจึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์การว่าจะรับรู้บทบาทที่ตรงกันหรือไม่ด้วย

อ้อมใจ วงษ์มณฑา (2555, น.13) การรับรู้บทบาท หมายถึง ทักษะของบุคคลที่เข้าใจหรือเชื่อว่าควรทำอะไร ที่ไหน และอย่างไรในสถานการณ์นั้น บทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความเชื่อ ความเข้าใจของบุคคล

วารุณี รัศมีวงศ์ (2558, น.25) กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองกำลังทำอะไร อยู่ มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไรถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะบังเกิดการตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, น.28) กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง บุคคลนั้นรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่

จากการศึกษาความหมายของการรับรู้บทบาท สรุปได้ว่า หมายถึงการรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองว่ามีขอบเขตในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนดภายในองค์กรหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรตามหน้าที่ของตนเอง

1.3.6 ด้านการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองดังที่มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Schermerhron (1966, p.785) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

Porter & Lawler (1968, p.95) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การแสดงออกซึ่งงานที่ตนเองทำตามหน้าที่และการปฏิบัติงานถูกวัดจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน

Mathis & Jackson (2000, p.503) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ และทักษะในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548, น.13) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลงาน

วรา เกษรินทร์ (2548, น.23) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทนและการรับรู้ว่าคุณค่าพยายามนำมาซึ่งรางวัลก่อให้เกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานตามความสามารถตามหน้าที่เฉพาะบุคคล

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550, น.12) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีแค่ไหน บรรลุ สำเร็จแค่ไหน

เฉลิม สุขเจริญ (2557, น.18) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขณะทำงานในองค์กร หรือปฏิบัติงานตามที่ต้องการมอบหมายด้วยความเต็มใจ

การวัดการปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมอย่างกว้างๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคคล โดยใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร

1.3.7 ด้านรางวัลภายใน

รางวัลภายใน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของตนเอง และมีความภาคภูมิใจซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968, p.105) กล่าวว่ารางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) หมายถึง สิ่งที่คุณคนนั้นได้รับจากเนื้องานนั้น โดยตรง เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในของตนเอง เป็นความพึงพอใจในตนเอง ความสนใจ ความภูมิใจ หรือความสุข

วรา เกษรินทร์ (2548, น.24) รางวัลภายใน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

ปุกกา แจ่มจำรัส (2552, น.14) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนภายใน หมายถึง รางวัลที่เกิดขึ้นภายในตนเอง เช่น เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จในงาน

วรรณฤดี ธรรมเจริญ (2553, น.5) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนภายใน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดขึ้น โดยตรงจากภายในใจขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยตัวเราเองเป็นผู้กำหนด ผลตอบแทนนี้จะเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับผลของงานที่ต้องปฏิบัติจะช่วยให้สามารถทำงานได้มากขึ้นเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน

ทิมมิกา เครือเนตร (2554, น.46) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนภายใน เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบความท้าทายหรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับ โดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย

สำราญ จุช่วย (2554, น.217) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนภายใน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ได้แก่ตัวเองมีความรู้มากขึ้น มีความสามารถมากขึ้น ตัวเองก็จะรู้สึกภาคภูมิใจกับการทำงาน เป็นความรู้สึกของคุณค่ารางวัลที่เกิดจากภายในตนเอง

จากการศึกษาความหมายของรางวัลภายใน สรุปได้ว่ารางวัลภายในหมายถึง ขวัญกำลังใจหรือความรู้สึกที่ดีที่ได้รับ ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือการได้รับการยอมรับและยก

ช่อกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ทัศนคติในหน้าที่ความรับผิดชอบ จากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.3.8 ด้านรางวัลภายนอก

รางวัลภายนอก เป็นสิ่งที่ได้รับจากบุคคลอื่น ระหว่างปฏิบัติงาน หรือเสร็จงานแล้ว ดังที่มิ้นกวีวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968, p.105-106) กล่าวว่า รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) หมายถึงรางวัลที่ได้รับจากคนอื่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การเลื่อนขั้น ค่าชมเชย และความสำเร็จที่ได้รับจากองค์กร

วรัญญู พินทุสมิต (2550, น.14) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบตัวเงิน จ่ายเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ทำงานตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ปุณิกา แจ่มจรัส (2552, น.14) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง เป็นรางวัลที่คนอื่นให้ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สุรพล เหล็กสักตำแหน่ง (2552, น.2) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง รางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้ เช่น การได้รับคำยกย่องชมเชยจากครู จากพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรืออาจจะเป็นคะแนนที่ได้รับในระดับน่าพอใจ

วรรณฤดี ธรรมเจริญ (2553, น.6) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง สิ่งที่องค์กรหรือบุคคลอื่นมอบให้เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในด้าน ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ทิมมิกา เครือเนตร (2554, น.46) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง รางวัลที่ได้จากเงินเดือน ค่าจ้างจากผลของการปฏิบัติงาน

สำราญ จุช่วย (2554, น.217) กล่าวว่า รางวัลภายนอก หมายถึง รางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

นศรียา อาลีดีมัน (2558, น.35) รางวัลภายนอก หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน โอกาสการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือในงานและการได้รับคำชมจากการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของรางวัลภายนอก สรุปได้ว่า รางวัลภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากบุคคลอื่นอันเป็นผลจากการทำงาน โดยอาจเป็นเงินเดือน

ค่าตอบแทน วัตถุประสงค์ของ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับไมตรีและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ดี และความช่วยเหลือต่างๆ ในการทำงาน

1.3.9 ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล

การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัลเป็นการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมดังที่มิถุนิกวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Porter & Lawler (1968, p.107-108) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล (Perceived Equity of Rewards) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับรางวัลอย่างมีความเป็นธรรม และอย่างมีเหตุผล

วรา เกษรินทร์ (2548, น.24) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วเทียบเคียงกับผู้อื่น โดยรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

พูนทรัพย์ เกตุวีระพงศ์ และคณะ (2549, น.27) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง การดูความเท่าเทียมของรางวัลที่ได้รับเทียบกับผู้อื่น ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่เท่าเทียมผู้อื่นจะเป็นตัวสะกิดกั้นความพึงพอใจ

นิตยา จุ้ยนวล (2550, น.13) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง การคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

กรินทร์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551, น.25) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือการรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

ขวัญใจ นมัสไชสง (2556, น.12) กล่าวว่า การรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง การพิจารณาจากรางวัลที่ได้รับ มีความเป็นธรรมชาติหรือเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากรางวัลที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับผู้อื่นหรือน้อยไปก็เป็นตัวสะกิดกั้นความพึงพอใจได้

จากการศึกษาความหมายของการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล สรุปได้ว่าหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเท่าเทียมของรางวัลที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยการเปรียบเทียบรางวัลที่ตนเองได้รับกับรางวัลของเพื่อนร่วมงาน

2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

บทบาทหน้าที่ของครูตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นกระบวนการจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจึงควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารต่างๆ และออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะทางด้านต่าง กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่ต้องสอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และพร้อมนำข้อมูลที่ศึกษาวิเคราะห์มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในแต่ละด้าน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านต่างๆของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามสภาพจริง
6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่นในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนภายในสถานศึกษาและชุมชน
7. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ และควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาที่เรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ
8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการสอนของตนอย่างเป็นระบบ
9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ เช่น ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา การใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และที่สำคัญยิ่งคือการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้เป็นไปได้ด้วยความเป็น กัลยาณมิตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.108-109)

ราชกิจจานุเบกษา (2556) ได้ประกาศข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้น

ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ชูศรี แดงเผือก (2550, น.20) กล่าวว่า ครูต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่องานวิชาการทั้งของตนเองและของนักเรียนซึ่งความจริงแล้วงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการ อยู่ตลอดเวลาเพราะวิชาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบวิชาชีพด้วยเหตุนี้ครูทุกคนจะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองประกอบกับกระทำตามบทบาทหน้าที่ในงาน วิชาการของครูให้ครบถ้วน ซึ่งก็จะทำให้การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีความเข้มแข็งต่อไป

ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553, น.15-17) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนว่า ครูสามารถดำเนินการได้หลายด้าน ที่สำคัญได้แก่

ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ด้านจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ด้านการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ผู้เรียนได้พัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม สังคมและการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จะเดิมเป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน มาเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ตามศักยภาพ

5. ด้านการผลิต / ใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว กว้างขวางและมีวิจารณญาณในการเลือกใช้ เลือกรับข้อมูลจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

6. ด้านการแนะแนวและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิกะทางอารมณ์ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งด้านชีวิต การศึกษา อาชีพ การพัฒนาตนในด้านต่างๆ

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การเรียน การทำกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ในด้านการเป็นแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและผู้เรียนได้มีโอกาสนบริการชุมชนในกิจกรรมด้านต่างๆ ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้มีความปลอดภัย

จากการศึกษางานวิจัยและหนังสือเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู สามารถสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของครูคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ผ่านสื่อและอุปกรณ์ ต่างๆ อาศัยความรู้ความสามารถของตนเองผ่านการนำหลักทฤษฎีนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่างๆตลอดจนการประเมินผลผู้เรียนทำ ความเข้าใจเอกสาร ออกแบบการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศในการเรียน จัดทำสื่อ แนะนำแก้ปัญหาให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนและประเมินผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนกลยุทธ์ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จึงได้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มาปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2553, น.6)

3.1 บริบททั่วไป

บริบทในการจัดการศึกษาโดยทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ปรัชญาการทำงาน กลยุทธ์ และจุดเน้น ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มุ่งมั่นส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาปฏิรูปการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงพร้อมก้าวทันโลกภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและ สนับสนุน และระดมทรัพยากรทุกด้านจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

2. สนับสนุนให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้สถานศึกษาจัดการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานสากล
เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเต็มตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตรงตามหลักสูตรที่กำหนด

3. ผู้เรียนได้รับความรู้จากการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้าน สามารถพึ่งตนเอง

และแข่งขันในระดับนานาชาติ

ปรัชญาการทำงาน

เทคโนโลยีทันสมัย ร่วมใจพัฒนา สถานศึกษาเป็นฐาน องค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ครูมืออาชีพ

กลยุทธ์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 จัดระบบส่งต่อและดูแลนักเรียนจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการเรียนร่วม และส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.3 ประสานให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาภายในและนอกสถานศึกษา
 - 1.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.5 มีการถ่ายโอนการจัดการศึกษาและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 1.6 มีการสนับสนุนองค์กรส่วนท้องถิ่นและเอกชนในการจัดการศึกษา
 - 1.7 การถ่ายโอนการจัดการศึกษา
2. สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาในทุกด้านอย่างทั่วถึง
 - 2.1 พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเพื่อการพัฒนาการในทุกด้าน
 - 2.2 ส่งเสริมให้องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย
3. สร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปการศึกษาในทุกด้าน บริหารงานโดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.1 วิจัยและพัฒนาสื่อการจัดการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้
 - 3.2 พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 3.3 ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.4 ส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - 3.5 สนับสนุนด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.6 สร้างเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาทุกด้านโดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.7 ส่งเสริมการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.1 พัฒนาภูมิลักษณะและวัฒนธรรมองค์กร
 - 4.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 เสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น พิธีมอบโล่ครูดีเด่น พิธีมอบโล่ครูดีในดวงใจ

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

5.1 ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรท้องถิ่น

5.2 ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

5.3 หนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนในฝัน

5.4 ศูนย์พัฒนาอัจฉริยภาพครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการให้เป็นไปตามนโยบายของทุกระดับ

ระดับ

5.6 เสริมสร้างให้สถานศึกษาเป็นองค์กรการเรียนรู้สู่ชุมชน

5.7 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบศูนย์ปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีในระบบเครือข่าย

ระบบเครือข่าย

5.8 ส่งเสริมให้มีการใช้แผนในการดำเนินการ

6. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อการพึ่งตัวเองและการแข่งขันในสังคมโลก

สังคมโลก

6.1 เสริมความสามารถในการจัดการศึกษาเน้นด้านภาษาไทย

และภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอาชีพพื้นฐานในท้องถิ่น

6.2 เพิ่มศักยภาพผู้เรียน ให้มีความรู้มุ่งสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก

ทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก

6.3 จัดมหกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สาธารณชน

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กำหนดจุดเน้นเพื่อในกลวิธี (TACTIC) ให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการ หรือแก้ปัญหาโดยคาดว่าจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภายในกรอบนโยบายที่กำหนดล่วงหน้า 10 ด้าน ได้แก่

1. มีการสืบสานนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 กำหนดจุดเน้นในสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ภารกิจงานตามหน้าที่ แล้วประมวลเป็นสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ มาตรการ ตลอดจนโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2. มีกิจกรรมหลากหลายการเรียนรู้ การจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีความเข้มแข็ง โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการ กิจกรรม

ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษ ความถนัดของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนค่านิยมที่ดีงาม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. มุ่งสู่มาตรฐาน สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การจัดการศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน นักเรียนมีน้ำหนักร่างกาย ส่วนสูง สมรรถภาพร่างกายได้มาตรฐาน สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อโรคภัยและความรุนแรง โดยใช้กิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

4. พัฒนาด้านสุขภาพ ประชากรที่มีคุณภาพจะต้องเป็นประชากรที่แข็งแรงมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีโภชนาการอาหารที่ปลอดภัยจากสารพิษ หรือสารเสพติดทุกประเภท ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี รวมทั้งการนันทนาการทางด้านดนตรีและศิลปะ เพื่อกล่อมเกล่าให้เป็นผู้มีสุขภาพจิต และมองโลกในแง่ดี เพื่อที่จะได้เป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต

5. สนับสนุนวิถีไทย สังคมไทยเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นของตนเอง มีสถาบันหลักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนทั้งชาติในขณะเดียวกันก็เป็นสังคมเปิดที่มีวัฒนธรรมยืดหยุ่น ผสมผสานเปิดรับวัฒนธรรมต่างๆ ได้อย่างกลมกลืนบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สั่งสมกันมาช้านาน และสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ ผสมเป็นไทยที่อบอุ่น เอื้ออาทรและเกื้อกูลช่วยเหลือ โดยมีสถาบันพระมหากษัตริย์และสถาบันศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ในการจัดการศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อมุ่งพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

6. อ่านได้เขียนสวย การปฏิรูปการเรียนรู้ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ตลอดจนความสามารถของสมอง ระดับสติปัญญาซึ่งส่งผลให้มีการแสดงผลการเรียนรู้ออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน (สมเดช สีแสง, 2553) จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ใหม่จากการเอาวิชาเป็นตัวตั้งไปสู่การเอาคนและสถานการณ์จริงเป็นตัวตั้ง ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยให้เรียนรู้จากประสบการณ์และกิจกรรมจากการฝึกหัด การตั้งคำถาม การแสวงหาคำตอบ มีนิสัยรักการอ่าน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

7. รวบรวมข้อมูลใส่ใจ ขวัญกำลังใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคล โดยจะมีผลต่อการอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความกระตือรือร้นตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

8. สายใยครูและศิษย์ ผู้บริหารและคณะครูมีภารกิจที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และมีอิทธิพลในการหล่อหลอมให้เด็กเป็นคนดีสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจร่วมกันคิด ร่วมกันทำโดยอาศัยการทำงานเป็นทีม การประสานความร่วมมือจากผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

8.1 นักเรียน สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ การระบาดของยาเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหาครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ วิตกกังวล ความเครียด มีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมหรืออื่นๆ เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย การดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างใกล้ชิดด้วยความรักและความเมตตา เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนรู้จักตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้

8.2 ผู้ปกครอง ผู้ปกครองเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน การจัดการเรียนการสอน คุณภาพของนักเรียนและการศึกษาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุตรหลานของตน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชนต่อไป

8.3 ชุมชน ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทำให้ชุมชนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษามองเห็นคุณค่า และประโยชน์ของตน พร้อมกันนั้นสถานศึกษาก็ จะได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านร่างกาย และทุนทรัพย์จากคนในชุมชน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 กรรมการสถานศึกษากรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมร่วมตัดสินใจวินิจฉัยให้ความเห็นชอบในการดำเนินการของสถานศึกษา เป็นแกนนำประสานความร่วมมือกับองค์กรในท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา การดำเนินกิจกรรมตามแผนการประเมินตนเองและรับทราบการรายงาน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องในขณะผู้ประเมินภายนอกรับทราบอีกด้วย

8.5 พิชิตสู่สากล สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมที่ไม่หยุดนิ่งการจัดทำยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกระแสโลก (Globalization) นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ให้สามารถพึ่งตนเองและแข่งขันในระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3)

8.6 พัฒนาค้นต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 ว่าด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ถือว่า “ครู” เป็นหัวใจสำคัญเพื่อนำไปสู่กระบวนการที่จะทำให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยการปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติเพื่ออนาคตอันสดใสของคนไทย ครูจะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นักเรียนและครูต่างเป็นผู้เรียนและผู้สอน ทุกคนต่างมุ่งแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยี (Internet) ในด้านการค้นคว้าหาความรู้ การเรียนรู้จะมีลักษณะสร้างสรรค์ สนุกสนานและเต็มไปด้วยความรักไม่ใช้วิธีลงโทษ ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (สมชาย เทพแสง, 2545) เพื่อให้เขาเป็นคนที่มีมองกว้างไกล ใฝ่ สูง มุ่งทำงาน ชาญชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

3.2 บริบทด้านอัตรากำลังครู

อัตรากำลังครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2560 มีจำนวน 1,792 คน แต่ละปีมีครูที่ขอย้ายทั้งเข้าและออกเป็นประจำโดยอัตรการย้ายเข้าและย้ายออกของครูในช่วง 3 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2558 ถึงปี 2560 พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี คือ ปี 2558 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ปี 2559 จำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 1.25 และปี 2560 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2560)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุนิสา รื่นเริง (2550, น.79-80) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ใน

ภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านความสำเร็จของงาน

เพลินพิศ พรหมโน (2550, น.72) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 ในด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีองค์ประกอบดังนี้ ทำงานตามความถนัด ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาได้ บุคลากรมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานเต็มความสามารถยึดประโยชน์ส่วนรวมเช่นผู้เรียนและองค์กร การร่วมมือทำงานนอกเวลาทำงาน มีอิสระในความคิดที่ทำงาน และพึงพอใจในงานที่เป็นงานที่เบาหรือหนัก

กิตติเชษฐ์ จารุเกษม (2550, น.94) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประชาณีเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประชาณีเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor หรือ Satisfiers) มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านความรักในงาน ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจด้านการเจริญเติบโตและด้านความก้าวหน้าในงาน

นภาพร ปวงสุข (2550, น.88) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูระดับปฐมวัย จังหวัดสมุทรปราการมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดก็คือความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นลำดับท้ายสุด ส่วนความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยก้ำจุนจากการวิเคราะห์อยู่ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูปฐมวัย จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการทำ เป็นอันดับแรกด้าน ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2551, น.70) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ในการทำงานของครูปฐมวัยมี 4 ปัจจัย คือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงานที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 27.3 และ ปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง กับ กลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มี 2 ปัจจัยคือลักษณะของงานที่ทำ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำนายได้ถูกต้องร้อยละ 71.3 ของครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าวิลค์แลมบ์ดาเท่ากับ .77

นิชา สุภู่อ่อน (2551, น.109) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมากและพบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

สุนารินทร์ ยามสุข (2553, น.90) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก 4 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านสภาพของการทำงาน ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน

กฤษฎา ชินะใจ (2556, น.94) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่าภาพรวมของความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงทุกงาน โดยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดหรือความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ งานด้านวิชาการ รองลงมาคืองานด้านบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป โดยที่ทำให้มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคืองานด้านงบประมาณเพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

โกวิท iewicziri (2556, น.88) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายรัตนคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าความพึงพอใจที่มากที่สุดเรียงไปหาความพึงพอใจน้อยที่สุด เรียงไปตาม

ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ยูวีร์ จำปามูล (2556, น.96) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

อัจฉรา ผาจันทร์ (2556, น.70) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่ทำงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ความพึงพอใจสูงสุดหรือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยพบว่าในองค์ประกอบของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ทำให้มีความพึงพอใจสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้คือ 1.งานที่ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น 2.งานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.งานรับผิดชอบที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ทำด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญทำให้ทราบว่าองค์ประกอบของด้านรายได้และสวัสดิการที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดเรียงจากความพึงพอใจมากไปหาความพึงพอใจน้อย ดังนี้ ความสะดวกสบายบริการด้านสวัสดิการมากที่สุด สวัสดิการอื่นตามเวลาที่กำหนดปานกลาง เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการจ่ายรายเดือนน้อยที่สุด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Avakion (อ้างถึงใน จิรนนท์ กัณทวงศ์, 2545, น.35) ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค ผลปรากฏว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจในงานมากที่สุดคือความสำเร็จในงาน

Wickstrom (อ้างถึงใน สุมารินทร์ ยามสุข, 2553, น.51) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาระดับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือความรู้สึกรับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ละความรับผิดชอบของงาน และองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึง

พอใจได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่กระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

Dramstad (2005, อ้างถึงใน ประเสริฐ มิ่งเมือง, 2555, น.33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและหน้าที่ในองค์กรของครูในนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของครูนอร์เวย์

Rendos (2005, pp.109 – 111 อ้างถึงใน อัจฉรา ผาจันทร์ยอ, 2556, น.43) ได้ศึกษา การรับรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจของครูนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู ปัจจัยที่ศึกษาคือ ความต้องการของนักเรียน สภาพโรงเรียน ความก้าวหน้าครู เงินรางวัล เป้าหมาย องค์กร การประเมินผล การสนับสนุนจากผู้บริหารและแรงจูงใจภายใน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือครู 76 คน และผู้บริหาร 12 คน โดยใช้วิธีการสำรวจ สันทนาการกลุ่มการเปรียบเทียบ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารมีการรับรู้แตกต่างกันในด้านปัจจัย ได้แก่สภาพโรงเรียน ความก้าวหน้า เงินรางวัล และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่วนข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพบว่า มีความเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพโรงเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และเป้าหมายขององค์กร พบว่า ความต้องการของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารและเสนอแนะว่าครูจะต้องดูความต้องการของนักเรียนเป็นหลักในการริเริ่มจะทำอะไร

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณค่าของรางวัล
2. ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล
3. ด้านความพยายาม
4. ด้านความสามารถและคุณลักษณะ
5. ด้านการรับรู้บทบาท
6. ด้านการปฏิบัติงาน
7. ด้านรางวัลภายใน
8. ด้านรางวัลภายนอก
9. ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำไปใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประจำปี พ.ศ. 2560 ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก 5 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 54 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 22 แห่ง รวม 81 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 1,792 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและ สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ ที่ตั้ง	สถานศึกษา ขนาดเล็ก		สถานศึกษา ขนาดกลาง		สถานศึกษา ขนาดใหญ่		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	
บางละมุง	16	3	271	49	415	76	128
ศรีราชา	22	4	461	84	306	56	144
สัตหีบ	-	-	192	35	109	20	55
รวม	38	7	924	168	830	152	327

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ ขนาดโรงเรียน สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน และภาระงานด้านอื่น

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ใน 9 ด้าน ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล ด้านความพยายาม ด้านความสามารถและคุณลักษณะ ด้านการรับรู้บทบาท ด้านการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลภายใน ด้านรางวัลภายนอก และด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจและปัญหาของความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

3.1.3 นำข้อมูลจากการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่และโครงสร้างของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูเขียนข้อคำถาม จัดเรียงข้อคำถามตามโครงสร้างประกอบด้วย ด้านคุณค่าของรางวัล (3 ข้อ) ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล (3 ข้อ) ด้านความพยายาม (4 ข้อ) ด้านความสามารถและคุณลักษณะ (8 ข้อ) ด้านการรับรู้บทบาท (6 ข้อ) ด้านการปฏิบัติงาน (5 ข้อ) ด้านรางวัลภายใน 4 ข้อ ด้านรางวัลภายนอก (8 ข้อ) และด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล (5 ข้อ) สำหรับแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler ทั้ง 9 ด้านเป็นโครงสร้างในการสร้างข้อคำถาม

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุงความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อความตลอดจนการใช้ภาษา แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC หรือ Index of Item – Objective Congruence) เป็นรายข้อ พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66- 1.00

3.2.2 นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

3.2.3 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2535, น. 170) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 28 ธันวาคม 2560 – 15 มกราคม 2561 โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังครูของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4.3 จัดหาผู้ประสานงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอเพื่อให้มีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงาน จำนวน 327 ฉบับ

4.4 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้ง 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม 327 ฉบับปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.35

5.2 คำเนิการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอใน
รูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ ขนาดโรงเรียน สถานภาพการสมรส
สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน ภาระงานด้านอื่น โดยใช้สถิติได้แก่
ความถี่ และร้อยละ

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ
หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินและแปล
ความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535, น. 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

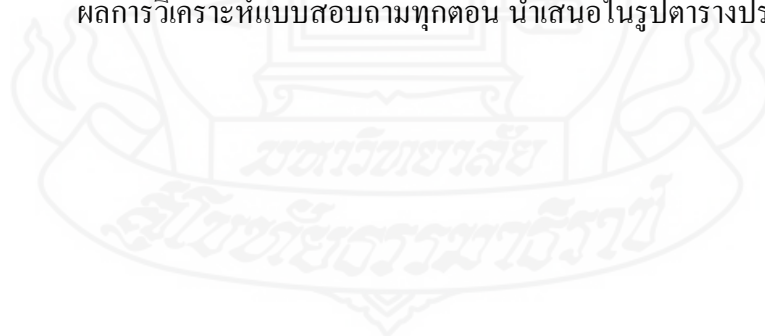
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง .51 ถึง 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 หรือต่ำกว่า หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

5.2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและ
แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
การจัดหมวดหมู่ และการแจกแจงความถี่

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทุกตอน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	26.49
หญิง	222	73.51
รวม	302	100.00
ขนาดโรงเรียน		
เล็ก	7	2.32
กลาง	157	51.98
ใหญ่	138	45.70
รวม	302	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	156	51.66
สมรส	133	44.04
หย่าร้างหรือหม้าย	13	4.30
รวม	302	100.00
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการครู	264	87.41
ลูกจ้างประจำ	8	2.65
ลูกจ้างชั่วคราว	23	7.62
ครูพิเศษ	7	2.32
รวม	302	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	107	35.43
5 – 10 ปี	89	29.47
11 – 15 ปี	42	13.91
16 – 20 ปี	20	6.62
20 ปีขึ้นไป	44	14.57
รวม	302	100.00
วิชาที่สอน		
คณิตศาสตร์	47	15.56
ภาษาไทย	54	17.88
วิทยาศาสตร์	40	13.25
สังคม ศาสนา วัฒนธรรม	40	13.25
สุขศึกษาพลศึกษา	29	9.60
ภาษาต่างประเทศ	34	11.26
ศิลปะ	31	10.26

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	27	8.94
รวม	302	100.00
ภาระงานด้านอื่น		
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	115	38.08
งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร	187	61.92
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.51 ทำงานในกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 51.98 รองลงมาอยู่ในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 45.70 ด้านสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มโสด คิดเป็นร้อยละ 51.66 รองลงมาเป็นกลุ่มสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 44.04 ด้านสถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 87.41 รองลงมาเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 7.62 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.43 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.47 ด้านวิชาที่สอนส่วนใหญ่สอนวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 17.88 รองลงมาสอนวิชา คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.56 และด้านภาระงานด้านอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 61.92 รองลงมาเป็นด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 38.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

2.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อดังแสดงในตารางที่ 4.3 – 4.11

2.1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม และรายด้าน แสดงในตารางที่ 4.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	n = 302		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
ด้านคุณค่าของรางวัล	3.79	0.73	มาก
ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล	4.13	0.59	มาก
ด้านความพยายาม	4.36	0.64	มาก
ด้านความสามารถและคุณลักษณะ	4.16	0.51	มาก
ด้านการรับรู้บทบาท	4.29	0.52	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	4.30	0.55	มาก
ด้านรางวัลภายใน	4.23	0.51	มาก
ด้านรางวัลภายนอก	4.03	0.60	มาก
ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล	3.95	0.67	มาก
รวม	4.14	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความพยายาม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) และด้านการรับรู้บทบาท ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณค่าของรางวัลครูมีความพึงพอใจในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.73)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามรายด้าน แสดงในตารางที่ 4.3 – 4.11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านคุณค่าของรางวัล

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณค่าของรางวัล	n = 302		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
1. ท่านมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ	3.90	0.81	มาก
2. ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับรางวัลเพราะเห็นคุณค่าของรางวัล	3.82	0.91	มาก
3. ท่านเปรียบเทียบคุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับกับความต้องการของตนเอง	3.68	0.96	มาก
รวม	3.79	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อคุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อรางวัลที่คาดว่าจะได้รับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) รองลงไป คือ ครูทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับรางวัลเพราะเห็นคุณค่าของรางวัล ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.91) และครูมีการเปรียบเทียบคุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับกับความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล

ความพึงพอใจในการทำงาน	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล			
4. ท่านตระหนักว่าต้องทุ่มเททำงานในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับรางวัล	4.34	0.74	มาก
5. ท่านรับทราบว่ามีเกณฑ์ต้องปฏิบัติงาน ตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด	4.28	0.75	มาก
6. ท่านรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตามที่คาดหวังเมื่อทำงาน ได้สำเร็จตามเกณฑ์	3.78	0.96	มาก
รวม	4.13	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูมีการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระบุว่าครูมีความตระหนักว่าต้องทุ่มเททำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับรางวัลมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) รองลงไป คือ ครูรับทราบว่ามีเกณฑ์ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75) และครูรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตามที่คาดหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
ด้านความพยายาม

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความพยายาม	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
7. ท่านตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างพากเพียร	4.36	0.74	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างอดทน มุ่งสอนนักเรียน อย่างเต็มความสามารถ	4.37	0.76	มาก
9. ท่านมีความอดสาเหที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ของตนเองและสถานศึกษา	4.33	0.76	มาก
10. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.78	มาก
รวม	4.36	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีความพยายามในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระบุว่าครูปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างอดทน มุ่งสอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่ระบุว่าครูมีความอดสาเหที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
ด้านความสามารถและคุณลักษณะ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถและคุณลักษณะ	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
11. ท่านพึงพอใจในความรู้ของตนเองเกี่ยวกับ เนื้อหาสาระที่สอน	4.33	0.65	มาก
12. ท่านพึงพอใจที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี	4.09	0.66	มาก
13. เมื่อต้องตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ท่านพอใจที่ใช้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจ	4.21	0.69	มาก
14. เมื่อมีการตัดสินใจในงานด้านต่างๆของสถานศึกษาท่าน มักใช้สติปัญญาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล	4.24	0.71	มาก
15. ท่านมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เด่น และเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.11	0.72	มาก
16. ท่านแสดงออกทั้งด้านความรู้และประสบการณ์เพื่อ ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก
17. ท่านมีทักษะและเทคนิคการสอนเฉพาะตัวที่ดี	4.06	0.77	มาก
18. ท่านมีความรู้และทักษะในงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.73	มาก
รวม	4.16	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครู มีความคิดเห็นต่อความสามารถและคุณลักษณะของตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ลำดับแรก คือ ครูพึงพอใจในความรู้ของตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) เมื่อมีการตัดสินใจในงานด้านต่างๆของสถานศึกษา ครูมักใช้สติปัญญาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) และ เมื่อต้องตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ครูพอใจที่ใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระบุว่าครูมีทักษะและเทคนิคการสอนเฉพาะตัวที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
ด้านการรับรู้บทบาท

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการรับรู้บทบาท	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
19. ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	4.42	0.72	มาก
20. ท่านพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.45	0.65	มาก
21. ท่านพอใจขอบเขตของหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ	4.34	0.66	มาก
22. ถึงแม้ว่าท่านจะอยู่นอกเวลาทำงาน แต่ท่านเต็มใจที่จะทำ ประโยชน์ต่อนักเรียนและผู้ปกครองได้	4.25	0.75	มาก
23. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถ ปฏิบัติงานต่างๆ ตามความรับผิดชอบของตนเองได้ตามล้าพัง	4.18	0.77	มาก
24. ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่าง เต็มความสามารถ	4.16	0.85	มาก
รวม	4.29	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูรับรู้บทบาทของตนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูพอใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) รองลงมาครูตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และครูพอใจขอบเขตของหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระบุว่าครูทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
 ด้านการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
25. ท่านตั้งใจใช้ความรู้และทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อและจัดกิจกรรมที่เน้นตามความเหมาะสมของผู้เรียน	4.20	0.73	มาก
26. ท่านใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในการอบรม สั่งสอนศิษย์	4.30	0.71	มาก
27. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.65	มาก
28. เมื่อท่านรับหน้าที่ในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ทำเพื่อส่วนรวม ในโรงเรียนท่านมีความภูมิใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	4.36	0.64	มาก
29. ท่านปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.38	0.73	มาก
รวม	4.30	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครู มีการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73) ลำดับรองลงไป คือ เมื่อครูรับหน้าที่ในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ทำเพื่อส่วนรวมในโรงเรียนครูมีความภูมิใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) และลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และ ครูใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในการอบรมสั่งสอนศิษย์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่ระบุว่าครูตั้งใจใช้ความรู้และทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้จัดเตรียมสื่อและจัดกิจกรรมที่เน้นตามความเหมาะสมของผู้เรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
ด้านรางวัลภายใน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรางวัลภายใน	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
30. ท่านมีความรู้สึกพอใจผลการทำงานของตนเอง	4.24	0.67	มาก
31. ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	4.04	0.69	มาก
32. เมื่อท่านได้รับผิดชอบงานใดงานหนึ่ง ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.31	0.68	มาก
33. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.32	0.67	มาก
รวม	4.23	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครู มีความพึงพอใจในการทำงานด้านรางวัลภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.67) ลำดับรองลงไป คือ เมื่อครูได้รับผิดชอบงานใดงานหนึ่ง ครูรู้สึกภูมิใจ เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) และครูมีความรู้สึกพอใจผลการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระบุว่า ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านรางวัลภายนอก

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรางวัลภายนอก	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
34. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ จัดสวัสดิการให้แก่ครู ทุกคนเป็นอย่างดี	3.98	0.83	มาก
35. ท่านได้รับพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและ เงินเดือนตามความเหมาะสม	3.93	0.85	มาก
36. บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเอาใจใส่ตัวท่าน และให้ความช่วยเหลืองานด้านต่างๆของท่านเป็นอย่างดี	3.98	0.76	มาก
37. สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะต่อการทำงาน	3.96	0.83	มาก
38. หากท่านทำผลงานได้ดีจะมีคนมองเห็นและทำให้ ท่านได้รับสิ่งดีๆ เป็นผลตอบแทนอย่างแน่นอน	3.85	0.93	มาก
39. ท่านได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.14	มาก
40. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพครูใน สถานศึกษาแห่งนี้	4.27	0.78	มาก
41. ท่านพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ท่านได้รับ	4.13	0.72	มาก
รวม	4.03	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครู มีความพึงพอใจในการทำงานด้านรางวัลภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกมีความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78) ลำดับรองลงไป คือ ครูได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.14) และครูพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ตนเองได้รับ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระบุว่าหากครูทำผลงานได้ดีจะมีคนมองเห็นและทำให้ตนเองได้รับสิ่งดีๆ เป็นผลตอบแทนอย่างแน่นอน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
 ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล	n = 302		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	
42. รางวัลที่ท่านได้รับจากการทำงานไม่แตกต่าง จากรางวัลที่คนอื่นได้รับ	3.96	0.80	มาก
43. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในการได้ รับรางวัล	4.00	0.81	มาก
44. รางวัลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ รางวัลของคนอื่นๆ	3.91	0.82	มาก
45. ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคลากร อย่างยุติธรรม	3.89	0.89	มาก
46. รางวัลต่างๆอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความสุข	4.01	0.80	มาก
รวม	3.95	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครู มีการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ รางวัลต่างๆอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความสุข ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ลำดับรองลงไป คือ ครูมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นๆในการได้รับรางวัล ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.81) และรางวัลที่ครูได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างจากรางวัลที่คนอื่นได้รับ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระบุว่าผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การจัดหมวดหมู่ และแจกแจงความถี่ จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

ปัญหา	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านคุณค่าของรางวัล		๑	
- ครูไม่เห็นความสำคัญของรางวัล เนื่องจากรางวัลไม่ดึงดูดความสนใจ	43	- ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลเพื่อจูงใจ	24
2. ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล			
- ครูคิดว่าถึงแม้จะทำงานอย่างเต็มที่ แต่ก็อาจจะไม่ได้รับรางวัล	21	- ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ	15
- การให้รางวัลทำให้ครูทำงานโดยมุ่งหวังรางวัลมากเกินไป	5	- ผู้บริหารควรพิจารณาให้รางวัลแก่ครูโดยพิจารณาจากงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน	4
3. ด้านความพยายาม			
- ผู้บริหารมีการใช้คำพูดที่บั่นทอนกำลังใจ ส่งผลให้ครูขาดความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน	15	- ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการให้กำลังใจภายในสถานศึกษา	14
4. ด้านความสามารถและคุณลักษณะ	12	- ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และความสามารถ	11
- บุคคลที่มีความสามารถไม่ได้รับการส่งเสริมในการทำงาน	8	- ผู้บริหารควรส่งเสริม การพัฒนา	7
- ครูที่มีความรู้และความสามารถพร้อมคุณธรรมมีน้อย		คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
5.ด้านการรับรู้บทบาท			
- ครูปฏิบัติบทบาทหน้าที่กำหนดให้ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน มีการแทรกแซงงานผู้อื่น	16	- ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	14
6. ด้านการปฏิบัติงาน			
- ครูขาดการทุ่มเทการทำงานและไม่ขยันทำงาน	24	- ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมขวัญในการทำงาน	15
- ครูทำงานไม่ตรงตามคุณสมบัติ วิชา การศึกษา ความสามารถและไม่เสียดสีเพื่อส่วนรวม	12	- ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและมีความเหมาะสม	10
7.ด้านรางวัลภายใน			
- ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน	3	- ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจและความรู้สึกที่ดีให้กับครู	5
8.ด้านรางวัลภายนอก			
- ครูได้รับการจัดสรรรางวัลไม่เหมาะสม	12	- ผู้บริหารควรมีการจัดสรรรางวัลที่มีให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม	11
9. ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล			
- ครูได้รับรางวัลที่ไม่เป็นธรรมและมีความลำเอียง	30	- ผู้บริหารควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลตามคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	28
- ผู้บริหารให้รางวัลเฉพาะคนประจบสอพอ	5	- ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม	5

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 1,792 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานขอความร่วมมือจากครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 302 ฉบับ จากทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.35
- 2) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1.3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ในภาพรวม พบว่า ครูประถมศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพยายาม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความสามารถและคุณลักษณะ ด้านการรับรู้ความพยายาม นำมาซึ่งรางวัล ด้านรางวัลภายใน ด้านรางวัลภายนอก ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ 3 ลำดับท้าย ดังนี้ ครูเปรียบเทียบคุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับกับความต้องการของตนเอง (ด้านคุณค่าของรางวัล) ครูรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตามที่คาดหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ (ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล) หากครูทำผลงานได้ดีจะมีคนมองเห็นและทำให้ตนเองได้รับสิ่งดีๆ เป็นผลตอบแทนอย่างแน่นอน (ด้านรางวัลภายนอก)

ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานระดับที่มากกว่าข้ออื่นๆ 3 ลำดับแรกเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าไปหาค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่า ดังนี้ ครูพอใจในบทบาทหน้าที่ของ

ตนเอง (ด้านการรับรู้บทบาท) ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องปฏิบัติ (ด้านการรับรู้บทบาท) ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ (ด้านการปฏิบัติงาน)

1.3.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1) ปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูไม่เห็นความสำคัญของรางวัลเนื่องจากรางวัลไม่ดึงดูดความสนใจ ครูได้รับรางวัลที่ไม่เป็นธรรมและมีความลำเอียง ครูขาดการทุ่มเทการทำงานและไม่ขยันทำงาน และครูคิดว่าถึงแม้จะได้ทำงานอย่างเต็มที่แล้วก็อาจจะไม่ได้รับรางวัล

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ บริหารควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลตามคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลเพื่อจูงใจผู้บริหารควรมีเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นหรือข้อควรอภิปรายดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูใน 3 อำเภอส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีการรับรู้บทบาทของตนเองและมีความพึงพอใจจากรางวัลภายใน ที่เห็นคุณค่าของงานในอาชีพครูที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากสังคม ทั้งยังอาจมาจากรางวัลภายนอกอีกหลายประการ อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งจาก การเชิดชูเกียรติครู จัดระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงสร้างกำหนดมาตรฐานด้านครูให้ได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งยังมีการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560- พ.ศ. 2579 และล่าสุด และรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการมีมติเห็นชอบมาตรการด้านมาตรฐานครู อบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาตนเอง โดยให้เงินอบรมคนละ 10,000 บาทต่อปี ฟรี ใช้อบรมหลักสูตรที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา มูลนิธิ สมาคมหรือองค์กรที่ผ่านการพิจารณาจากสถาบันครูพัฒนาเพื่อให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์วิทยฐานะใหม่เพื่อจูงใจเรื่องค่าตอบแทน และที่สำคัญมีโครงการลดภาระหนี้ครูเพื่อบรรเทาปัญหาหนี้สินครู เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานี้ เพิ่งเริ่มเกิดขึ้นมา จึงอาจเป็นให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากผลการวิจัยนี้พบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับ Steer and Porter (1987,pp.75-77) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจะสะท้อนกลับไปคุณค่าของรางวัลตอบแทนในอนาคต และจากความสำเร็จในงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จแล้วส่งผลสะท้อนกลับไปสู่ความพยายามในการทำงานที่สามารถนำมาซึ่งรางวัลในอนาคตได้เช่นกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่สำเร็จย่อมก่อให้เกิดรางวัลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลตอบแทนที่เป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด แดงพรม (2555, น.63) กฤษฎา ชินะใจ (2556, น.94) โกวิทย์ เขียวศิริ (2556, น.88) ยური จำปามูล (2556, น.96) และอัจฉรา ผาจันทร์ (2556, น.70) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในสังกัดต่างๆและพบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจสมควรอภิปรายผล ดังนี้

2.2.1 ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านความพยายามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนมากมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้านต่างๆที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทนมุ่งมั่นสอนนักเรียน มีความตั้งใจที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย ซึ่งเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 3 มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณ ทำงานด้วยใจรัก มีความศรัทธา และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครูโดยมุ่งหวังรางวัลภายในมากกว่ารางวัลภายนอก ดังผลการวิจัยนี้ที่พบว่าความพึงพอใจต่อรางวัลในและรางวัลภายนอกในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าความพึงพอใจต่อรางวัลภายในของครูมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความพึงพอใจต่อรางวัลภายนอก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานตามวิชาชีพของครู มุ่งความสำเร็จของงานจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเรื่องของรางวัลภายในมากกว่ารางวัลภายนอก การที่ครูทุ่มเทตนในการ

ทำงานและรู้จักหน้าที่ของตนเอง จึงมิใช่เป็นเพราะคาดหวังเรื่องรางวัลที่เป็นผลตอบแทนเป็นเงิน ตำแหน่ง การเลื่อนขั้น หรือผลประโยชน์ต่างๆ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานทำให้ครูมีความสุขและยังมุ่งมั่นทำงานโดยถือว่ารางวัลภายนอกเป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ในเรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติครู มีจุดเน้นในเรื่อง การบริหารงานบุคคล สนับสนุนต่อการอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบกับการมีโครงการคืนครูสู่ห้องเรียน จึงทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ เป็นแรงผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้น ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Bartol and Matthews (1998, pp.502-503) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler ว่ารางวัลภายในและรางวัลภายนอกส่งผลไปสู่ความพึงพอใจ รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา รื่นเรือง (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำของครู ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความสำเร็จของงาน ทั้งยังสอดคล้องกับเพลินพิศ พรหมโน (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการได้ทำงานตามความถนัด ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาได้

2.2.2 ด้านคุณค่าของรางวัล ที่ผลการวิจัย พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานด้านคุณค่าของรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นทั้งหมด ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการให้ความสำคัญต่อรางวัลภายในมากกว่ารางวัลภายนอกดังกล่าวมาแล้วในข้อ 2.2.1 เพราะครูมีความเห็นว่ารางวัลภายนอกไม่ดึงดูดความสนใจ และไม่เห็นคุณค่าของรางวัลภายนอกที่ได้รับ อันเนื่องมาจากรางวัลภายนอกมีอยู่จำกัด มีการแข่งขันกันทั้งในเรื่องของเกณฑ์การได้รางวัลและการพิจารณาที่อาจไม่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ในด้านปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่ครู

มีความเห็นว่าเกณฑ์การให้รางวัลไม่ชัดเจน แม้ทำงานอย่างเต็มที่ก็อาจไม่ได้รับรางวัล และผู้บริหารควรพิจารณาให้รางวัลแก่ครูโดยพิจารณาจากงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dramstad (2005, อ้างถึงใน ประเสริฐ มิ่งเมือง, 2555, น.33) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและหน้าที่ในองค์กรของครูในนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของครูนอร์เวย์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในภาพรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล และด้านรางวัลภายนอก มีค่าเฉลี่ยรายด้านน้อยกว่าด้านอื่นๆ และครูมีความพึงพอใจในภาพรวมของด้านรางวัลภายในและรางวัลภายนอกในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อรางวัลภายใน สูงกว่ารางวัลภายนอกจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้พิจารณาประกอบการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการพิจารณาให้รางวัลแก่ครู รวมถึงเผยแพร่ชี้แจงให้ครูได้รับทราบเกณฑ์โดยทั่วถึง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการให้รางวัลภายนอกแก่ครูอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการสำรวจความต้องการของครู และพิจารณาจัดระบบสวัสดิการหรือรางวัลภายนอกให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการประยุกต์กระบวนการดำเนินการภายในโรงเรียน

3.2.3 ควรศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูในระดับอื่นๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลของประชากรที่หลากหลาย โดยจะมีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และแผนในการชำระรักษาบุคลากรครูของรัฐต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กฤษฎา ชินะใจ. (2556). ความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- การณ รุจนเวชช์. (2556). การใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน. สืบค้นจาก <http://www.sereechai.com/index.php/2013-05-01-06-34-27/2013-05-01-07-31-38/180-2013-05-02-12-34-41>.
- กิตติเชษฐ์ จารุเกษม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. รายงานการวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โกวิทย์ เขียวศิริ. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายรัตนคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ขวัญใจ นมัสไชสง. (2556). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดหมากไฟ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. (2558). *สรุปผลการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้มีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา. การประชุมครั้งที่ 7. 2558. สำนักงาน.*
- จงพร ทิศอุ้น. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คิวโซ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเชียงราย, เชียงใหม่.*
- จันทร์ฉาย ปันแก้ว. (2546). *การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- จันทร์ฉาย ปันแก้ว. (2546). *การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- จิตภา รัตนอุบล. (2551). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยาและจังหวัดเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.*
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2553). *การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต. วารสารมนุษยศาสตร์สาร. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 15(2), 175-176.*
- จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมทหารช่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- จิระศักดิ์ บุญฤทธิ์. (2554). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- จุมพล หนิมพานิช. (2554). *การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์ การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารสวนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- โถมฤทัย ทองนุช . (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการ
ปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล
ในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือคู่มือองค์การแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี แดงเผือก. (2550). การศึกษาบทบาทของครู โรงเรียนวัด ไตรสามัคคีในงานวิชาการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
(การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- ณฐากรณ์ ชื้อมาก. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนคร
รินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณิชชาพัชญ์ จินตนา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน.
กรณีศึกษา : บริษัททวินส์สเปเชียล จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ดวงกมล ลินเพ็ง. (2553). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ : การจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี . พรินท์ (1991).
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). *ภาวะผู้นำที่บ่งชี้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นภริยา อาลีดีมัน. (2558). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นภาพร ปวงสุข. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ปทุมธานี.

นรา สมประสงค์. (2555). *ลำดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของ Maslow. ในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6 – 10 นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2555). *ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน. ในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6 – 10 นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นลินรัตน์ พิพัฒน์รังสรรค์. (2559). *ปัจจัยในการสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการให้แก่บุคลากรของบริษัทในเครือข่ายพัฒนาจำกัด (มหาชน)*. รายงานการวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

นิชา สุก่ออ่อน. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

นิตยา ชัยนวล. (2550). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตลาดบางคูวัด อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

บ้านทางสายกลาง. (2555). *ความเพียรของพระมหาชนกประกอบด้วย 3 สิ่ง*. ค้นห้เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2561, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/banthangsaiklang/2012/02/09/entry-1>.

- ประเสริฐ มิ่งเมือง. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกาะโพธิ์อ่าวงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกาะโพธิ์อ่าวงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บึงปอนด์ รักอำนวยกิจ, ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2558). จบประมาณการศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, 9, 1-21.
- ปฎิภา แจ่มจรัส. (2552). ความคาดหวังของผู้สอนและผู้เรียนที่มีต่อศักยภาพการบริการงาน วิชาการของโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีนานาชาติ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี, ปทุมธานี.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พูนทรัพย์ เกตุวีระพงศ์ และคณะ. (2549). ความพึงพอใจของประชาชนในโครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัด น่าน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต แพร่.
- เพลินพิศ พรหมโน. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุวีร์ จำปามูล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ทำงาน ของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- รสริน กิติเกียรติศักดิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130.
- ฤทัยรัตน์ ลิ้มวัน. (2552). *ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนจูงฮั่วโตะเซียว จังหวัดตรัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ).
- วรรณฤดี ธรรมเจริญ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายในรางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรัญญู พินทุสมิต. (2550). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล: กรณีศึกษาบริษัทฮอนด้าลิซซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วรา เกษุรินทร์. (2547). *อิทธิพลของความพยายามและความคาดหวังของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อผลลัพธ์: กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- วันชัย มีชาติ . (2552). *การบริหารองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- _____. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี รักด้วง . (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ ที่มหาวิทยาลัยสยาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์ธนัชการพิมพ์ วิทยาลัยราชพฤกษ์.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ เบญจกมรินทร์. (2552). *หน้าแนวและแนวทาง 21 ความพยายาม*. ค้นหามือเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2561, จาก <http://www.kamsondeedee.com/main/2009-07-31-07-07-02/855-21>
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2558). *คู่มือการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- _____. (2559). *คู่มือการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สมคิด แต่งพรหม. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอำเภอโนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สายใจ วิสัยทอง. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้น 9 ปี อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2557). *การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 งานนโยบายและแผน*. ชลบุรี: สำนักงานเขตฯ.
- _____. (2560). *การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 งานนโยบายและแผน*. ชลบุรี: สำนักงานเขตฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553* กรุงเทพฯ.
- สำรวย โชติวโร. (2554). *ศึกษาวริยะในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(วิปัสสนาภาวนา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำราญ จุช่วย. (2555). *วิถีชีวิตคนในชุมชนริมคลองบางกอกน้อยตอนบน จังหวัดนนทบุรี ที่สอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. รายงานการวิจัย

- สุกัญญา สังข์เจริญ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เอ็นโอเค พีริซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุดใจ ทองอ่อน. (2522). *พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุนิสา รื่นเรือง. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดหนามแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- สุพานี สถยภู่วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมารินทร์ ยามสุข. (2553). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนงค์ อินตาพรหม. (2552). *การวิเคราะห์หุระดับของปัจจัยระดับครู และ นักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2555). *ความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริมการบริหารงานเอกสาร ข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. รายงานการวิจัย สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา ผาจันทร์ยอ. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bartol, K. Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). *Management: A Pacific Rim Focus*. 2nd ed. Roseville NSW: McGraw-Hill.
- John Schermerhorn. (1966). *Management*. 2nd Ed, John Wiley & Son.
- Lunenburg C.F. and Ornstein C.A. (2008). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 5th ed. United State of America: Thomson Learning Wadsworth.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. 11th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Theodore Sarbin and Raph H. Jurnur. (1995). *Role The Encyclopedia of social Science*. New York: Gordon and Breach Science Publishers.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



1. ชื่อ นายประทีป ปรีชา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโค้งดารา

วุฒิการศึกษา กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

ครูโรงเรียนท่าโพธิ์

ครูโรงเรียนหนองปลาจู้

เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโค้งดารา มา 15 ปี จนถึงปัจจุบัน

2. ชื่อ นายวิทยา อรุณแสงฉาน

เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยชลบุรี

สถานที่ทำงาน โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยจังหวัดชลบุรี

วุฒิการศึกษา คบ. กศ.ม.(บริหารการศึกษา) ศษ.ด.

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

พ.ศ. 2550 - ผอ.โรงเรียนบ้านหมื่นจิต ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

พ.ศ. 2551 - ผอ.โรงเรียนหนองใหญ่ศิริรวิวาทวิทยา ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

พ.ศ. 2554 - ผอ.โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี ตำแหน่งเชี่ยวชาญ

พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน – ผอ.โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยชลบุรี ตำแหน่งเชี่ยวชาญ

3. ชื่อ นางทัศนัท ทุมมานนท์

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี

วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี ประสบการณ์หรือความ
ชำนาญ ทำงานตั้งแต่ พ.ศ. 2537- ปัจจุบัน



ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประทีป ปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายณัฐพล สิทธิแพทย์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร. วัฒนกุล

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เย็บบัณฑิตศึกษา

ร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

รสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

โทรศัพท์ทักนักศึกษา ๐๘๗๑๙๒๔๓๔๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๒๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ


เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ด้วยนายณัฐพล สิทธิแพทย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ จำนวน ๘๑ โรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.พวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗๑๙๒๔๓๔๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๒๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนายณัฐพล สิทธิแพทย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มครูภายในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการโรงเรียน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

บอริโทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗/๑๙๒๔๓๔๙



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ตั้งกัศ

สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 3

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและแนวทางในการสร้าง
ความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยสำหรับการสำเร็จการศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง และตาม
ความคิดเห็นของท่าน โดยข้อมูลเหล่านี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม
ดังนั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน ที่ช่วยให้การศึกษาวิจัยในครั้ง
นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นายฉัฐพล สิทธิแพทย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

.....
ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัว
ท่าน

- | | | |
|--|--|--|
| 1. เพศ | | สำหรับ |
| ผู้วิจัย | | |
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | 1 <input type="checkbox"/> |
| 2. ขนาดโรงเรียน | | |
| <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก | <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง | 2 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ | | |
| 3. สถานภาพการสมรส | | |
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส | <input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือหม้าย |
| | | 3 <input type="checkbox"/> |
| 4. สถานภาพการทำงาน | | |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู | <input type="checkbox"/> ครูพิเศษ | |
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว | 4 <input type="checkbox"/> |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี | 5 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป | | |

6. วิชาที่สอน

- คณิตศาสตร์ ภาษาไทย
 วิทยาศาสตร์ สังคม ศาสนา วัฒนธรรม 6
 สุขศึกษาพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ
 ศิลปะ
 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

7. ภาระงานด้านอื่น

- กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร 7



ส่วนที่ 2

ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณา รายการ“ความพึงพอใจในการทำงาน” และ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

ระดับความพึงพอใจ

- 5 หมายความว่า ท่านมีระดับความพึงพอใจ **มากที่สุด**
- 4 หมายความว่า ท่านมีระดับความพึงพอใจ **มาก**
- 3 หมายความว่า ท่านมีระดับความพึงพอใจ **ปานกลาง**
- 2 หมายความว่า ท่านมีระดับความพึงพอใจ **น้อย**
- 1 หมายความว่า ท่านมีระดับความพึงพอใจ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ความพึงพอใจในการทำงานของคุณ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
0 การช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน		✓			

จากตัวอย่าง หมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจในระดับ “มาก” ต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านคุณค่าของรางวัล							
1.	ท่านมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ						8 <input type="checkbox"/>
2.	ท่านมีทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้รับรางวัลเพราะเห็นคุณค่าของรางวัล						9 <input type="checkbox"/>
3.	ท่านเปรียบเทียบคุณค่าของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับกับความต้องการของตนเอง						10 <input type="checkbox"/>
ด้านการรับรู้ความพยายามนำมาซึ่งรางวัล							
4.	ท่านมีความตระหนักว่าต้องทุ่มเททำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้รางวัล						11 <input type="checkbox"/>
5.	ท่านรับทราบว่ามิเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด						12 <input type="checkbox"/>
6.	ท่านรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตามที่คาดหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์						13 <input type="checkbox"/>
ด้านความพยายาม							
7.	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างพากเพียร						14 <input type="checkbox"/>
8.	ท่านปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างอดทน มุ่งสอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ						15 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ท่านมีความอดุสาหะที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา						16 <input type="checkbox"/>
10.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย						17 <input type="checkbox"/>
ด้านความสามารถและคุณลักษณะ							
11.	ท่านพึงพอใจในความรู้ของตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน						18 <input type="checkbox"/>
12.	ท่านพึงพอใจที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี						19 <input type="checkbox"/>
13.	เมื่อต้องตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ท่านพอใจที่จะใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจ						20 <input type="checkbox"/>
14.	เมื่อมีการตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาท่านมักใช้สติปัญญาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล						21 <input type="checkbox"/>
15.	ท่านมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เด่นและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						22 <input type="checkbox"/>
16.	ท่านแสดงออกทั้งด้านความรู้และประสบการณ์เพื่อช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา						23 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17.	ท่านมีทักษะและเทคนิคการสอน เฉพาะตัวที่ดี						24 <input type="checkbox"/>
18.	ท่านมีความรู้และทักษะในงานอื่นๆ ที่ ได้รับมอบหมาย						25 <input type="checkbox"/>
ด้านการรับรู้บทบาท							
19.	ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ						26 <input type="checkbox"/>
20.	ท่านพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง						27 <input type="checkbox"/>
21.	ท่านพอใจขอบเขตของหน้าที่หรืองานที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ						28 <input type="checkbox"/>
22.	ถึงแม้ว่าท่านจะอยู่นอกเวลาทำงาน แต่ ท่านยังเต็มใจที่จะประโยชน์ต่อนักเรียน และผู้ปกครอง						29 <input type="checkbox"/>
23.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถปฏิบัติงาน ต่างๆ ตามความรับผิดชอบของตนเอง ได้ตามล้าพัง						30 <input type="checkbox"/>
24.	ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถ						31 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการปฏิบัติงาน							
25.	ท่านตั้งใจใช้ความรู้และทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้จัดเตรียมสื่อและจัดกิจกรรมที่เน้นตามความเหมาะสมของผู้เรียน						32 <input type="checkbox"/>
26.	ท่านใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในการอบรมสั่งสอนศิษย์						33 <input type="checkbox"/>
27.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน						34 <input type="checkbox"/>
28.	เมื่อท่านรับหน้าที่ในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ทำเพื่อส่วนรวมในโรงเรียนท่านมีความภูมิใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่						35 <input type="checkbox"/>
29.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ						36 <input type="checkbox"/>
ด้านรางวัลภายใน							
30.	ท่านมีความรู้สึกพอใจผลการทำงานของตนเอง						37 <input type="checkbox"/>
31.	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร						38 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
32.	เมื่อท่านได้รับผิดชอบงานใดงานหนึ่ง ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์						39 <input type="checkbox"/>
33.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						40 <input type="checkbox"/>
ด้านรางวัลภายนอก							
34.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ จัดสวัสดิการให้แก่ครูทุกคนเป็นอย่างดี						41 <input type="checkbox"/>
35.	ท่านได้รับพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความเหมาะสม						42 <input type="checkbox"/>
36.	บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเอาใจใส่ตัวท่าน และให้ความช่วยเหลืองานด้านต่างๆของท่านเป็นอย่างดี						43 <input type="checkbox"/>
37.	สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะต่อการทำงาน						44 <input type="checkbox"/>
38.	หากท่านทำผลงานได้ดีจะมีคนมองเห็นและทำให้ท่านได้รับสิ่งดีๆ เป็นผลตอบแทนอย่างแน่นอน						45 <input type="checkbox"/>
39.	ท่านได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน						46 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
40.	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้						47 <input type="checkbox"/>
41.	ท่านพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ท่านได้รับ						48 <input type="checkbox"/>
ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล							
42.	รางวัลที่ท่านได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างจากรางวัลที่คนอื่นได้รับ						49 <input type="checkbox"/>
43.	ท่านมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่นๆ ในการได้รับรางวัล						50 <input type="checkbox"/>
44.	รางวัลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของคนอื่นๆ						51 <input type="checkbox"/>
45.	ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม						52 <input type="checkbox"/>
46.	รางวัลต่างๆ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความสุข						53 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3

คำชี้แจง หากท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน หรือข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 เพิ่มเติม โปรดเขียนลงในตารางด้านล่างนี้

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1.ด้านคุณค่าของรางวัล
2.ด้านการรับรู้ถึงความพยายามนำมาซึ่งรางวัล
3.ด้านความพยายาม

4.ด้านความสามารถและคุณลักษณะ
5. ด้านการรับรู้บทบาท
6.ด้านการปฏิบัติงาน
7.ด้านรางวัล

<p>8.ด้านการรับรู้ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	--

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายฉัฐพล สิทธิแพทย์
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	ศษ.บ (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	ครู

