ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

โดย

นางสาวอารีรัตน์ ลำเจียกมงคล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

โดย

นางสาวอารีรัตน์ ลำเจียกมงคล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS RELATED TO CAREER DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE MUNICIPALITY SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF LOCAL EDUCATION REGION I

By

Areerat Lamjiakmongkol

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง " ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 " เสนอโดย นางสาวอารีรัตน์ ลำเจียกมงคล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

8 / พฤษภาคม / 2555

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)

8 / พฤษภาคม / 2555

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

8 / พฤษภาคม / 2555

50601390 : สาขาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน
คำสำคัญ : การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ. ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 90 หน้า

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%)ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ครูจึงควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งในด้านของตำแหน่ง วิทยฐานะ เงินเดือน และเพื่อให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ.....

50601390 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
KEY WORD : CAREER DEVELOPMENT OF TEACHERS

AREERAT LAMJIAKMONGKOL : FACTORS RELATED TO CAREER DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE MUNICIPALITY SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF LOCAL EDUCATION REGION I, INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO Ph,D., 90 pp.

The purposes of this research were to study 1) The level of career development of teachers in the municipality school under the jurisdiction of local education region I and 2) Factors related to career development of teachers in municipality school under the jurisdiction of local education region I. The samples were 400 teachers of working in the municipality school under the jurisdiction of local education region I. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The finding of the research were as fallow

1) The level of factors performance, as whole and as an individual, were found at a high level.

2) The level of to career development of teachers in municipality school under the jurisdiction of local education region I, as whole and as an individual, were found at a high level.

3) There was a relationship between factors performance and career development of teachers in the municipality school under the jurisdiction of local education region I, at .05 level of significance.

Recommendation of this research

The results of the research were as follows. Progress in the self development are at a high level, so teacher should always have their own development. In terms of knowledge, skills and expertise in various fields in order to get the progressive development of the profession. In terms of position and salary grade for their own qualified personal.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011
Student's signature……
Independent Study Advisor's signature……

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำชี้แนะต่าง ๆ ผู้ศึกษาของกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนทุกท่านที่ได้ให้การศึกษาตลอดจนอบรมสั่งสอน และให้คำปรึกษาที่ดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ญ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

สมมติฐานการวิจัย..... 3

ขอบเขตของการวิจัย..... 3

สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 3

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ..... 8

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 23

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... 29

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 37

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น..... 40

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 47

3 การดำเนินการวิจัย..... 52

การออกแบบการวิจัย 52

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 52

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 54

การวัดตัวแปร..... 54

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 54

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 56

บทที่ หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 58
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 59
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1…… 61
ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1…….… 67
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1…….. 71
5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 73
สรุปผลการวิจัย..... 73
การอภิปรายผล..... 75
ข้อเสนอแนะ..... 78
บรรณานุกรม..... 80
ภาคผนวก 84
ประวัติผู้วิจัย 90

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำแนกตามจังหวัด	53
2	แสดงระดับความคิดเห็น และค่าน้ำหนักของตัวเลือก	55
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม และรายด้าน	59
5	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ	60
6	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านขวัญและกำลังใจ	63
7	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	65
8	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม และรายด้าน	66
9	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	67
10	คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	68

ตารางที่ หน้า

11 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง..... 70

12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1…….…. 71

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง เนื่องจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น สามารถทำได้โดยให้การศึกษาที่ดีและถูกต้อง จึงทำให้บุคคลเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความเข้าใจสิ่งต่างๆ ดีขึ้น ซึ่งบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนางานให้มีคุณภาพที่ดีนั้น มิใช่การทำคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของระบบเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญ มีหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจและสามารถดำรงตนให้อยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 2)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการศึกษาและให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ครูจึงเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม แม้การศึกษาในปัจจุบันจะเจริญก้าวไกล มีสื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้มากมายเพียงใดก็ตาม ครูยังเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่าอดีต แต่เพื่อที่จะให้ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทุกประเทศที่มีการปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปครูไปพร้อม ๆ กันด้วยเสมอ

สำหรับประเทศไทยในการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปครูไปพร้อมกับการปฏิรูปการศึกษาในส่วนอื่น ๆ โดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีการปฏิรูปทั้งการผลิตและการพัฒนาครู การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล และให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการครู ซึ่งรวมไปถึงการสร้างทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู (จรูญ มิลินทร์ 2544 : 1)

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ แต่ที่ผ่านมาวิชาชีพครูกลับมีปัญหา ชวาสรณ์ ดีไชยา (2552) สรุปว่า วิชาชีพครูมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครู การติดตามการประเมินผลปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น อีกทั้งระบบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง การบริหารของระบบราชการจำกัดเสรีภาพความก้าวหน้าทางวิชาการ และไม่กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู สรุปได้ว่า วิชาชีพครูมีข้อจำกัดเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ โดยต้องส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตร ซึ่งก็คือการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิทยฐานะของตนด้วย นั่นคือสนับสนุนให้ข้าราชการครูสามารถเลื่อนตำแหน่งของตนเองด้วย ซึ่งสัญญา บุญส่ง (2542) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู มีความสำคัญต่อข้าราชการครูมาก ช่วยทำให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายและสติปัญญาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาของชาติโดยส่วนรวมได้อย่างยิ่ง (บรรเจิด ยอดมะลิ, 2552 : 1)

ด้วยเห็นความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู อันจะส่งผลต่อการรักษาและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู และเพื่อให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าที่เป็นไปอย่างมีศักยภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 400 คน ผู้ศึกษาจะใช้วิธีในการศึกษาวิจัย 2 วิธีดังนี้

1. ศึกษาจากข้อมูลเอกสาร บทความ และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ศึกษาเชิงสำรวจ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 400 คน เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูล นำแบบสอบถามมาแปลความหมาย และวิเคราะห์หาผลสรุปของงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

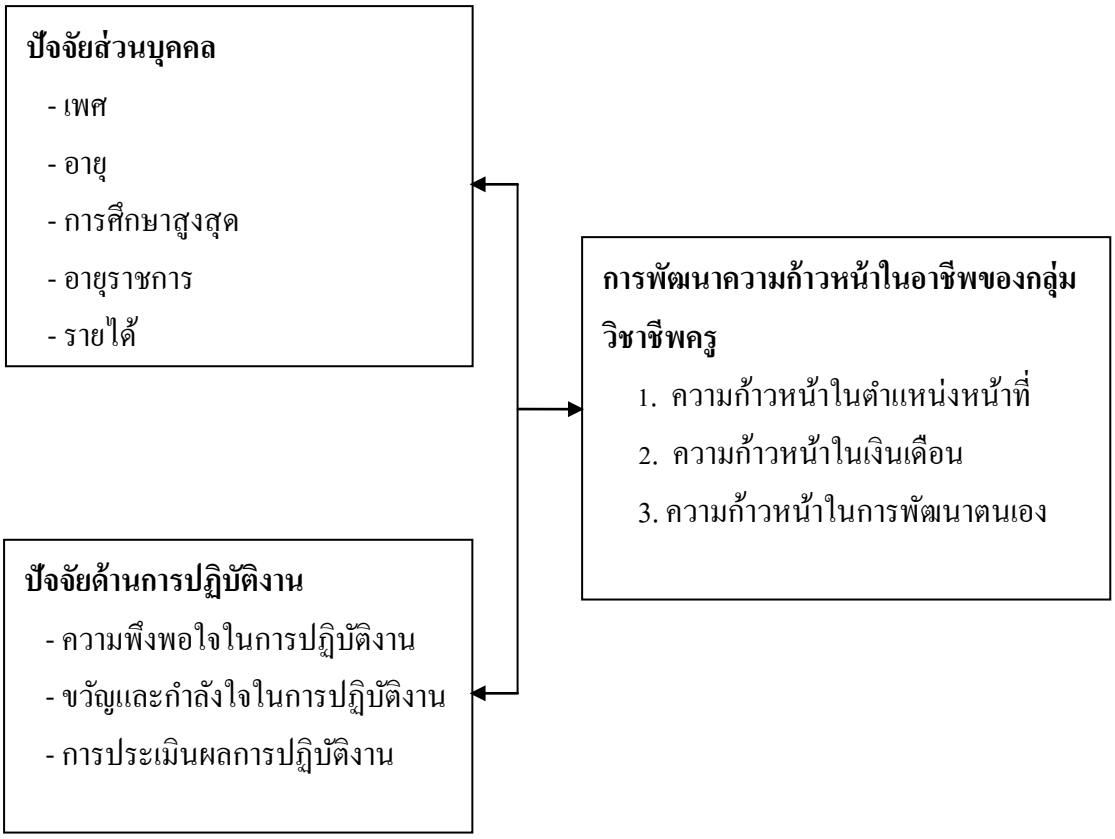
1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้ ในการศึกษาวิจัยด้านนี้จะใช้สถิติ ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%) ในการวิเคราะห์

2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในการศึกษาวิจัยด้านนี้จะใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์

3. ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนกรอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรครู

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ซึ่งในความรู้สึกหรือทัศนคตินั้นอาจจะแสดงออกมาในเชิงบวกหรือลบก็ได้ และในความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่มีวันสิ้นสุด สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในพิจารณาตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีคุณภาพและถือเป็นโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ

โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ จำนวน 32 โรง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสาร ตลอดงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. วิชาชีพครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิชาชีพครู

ความหมายของครู

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 225) อธิบายคำว่า “ครู” ไว้ว่า ครูนั้นมาจากรากศัพท์ในภาษาบาลีว่า “คุรุ-ครุ” หรือจากภาษาสันสฤตว่า “คุรุ” ในความหมายที่เป็นคำนามแปลว่า “ผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (ม.ป.ป. : 3) มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนส่วน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2548 : 16) มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอน และ

ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า “ครู” หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ ทั้งในด้านความรู้ ความประพฤติ และส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในประกอบวิชาชีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา

2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตที่กำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 16)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

นฤมล นิราทร (2534 : 2) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการงานอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 247) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น อยู่ในใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคน และทำการวิเคราะห์งานจนได้ตำแหน่งงานและกลุ่มงานอาชีพ จากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการข้อมูลทางตำแหน่งงานและความชอบพอในทางอาชีพจะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการข้างต้น และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นจะอาศัยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่พนักงานตลอดเวลาด้วยการให้การอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้น โยกย้ายหรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่เรื่อยไป ตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กล่าวถึง เส้นทางงานอาชีพ (Career Paths) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ตลอดระยะเวลาที่เขาทำงานอยู่กับองค์กร เส้นทางความก้าวหน้า ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้บ้างตามเหมาะสม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 225) ได้เสนอว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นและมากขึ้น ในการพัฒนาอาชีพเป็นวงจรที่มีความ

ต่อเนื่องกัน 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการประเมิน ทักษะ ความสนใจ และค่านิยมของพนักงานจะถูกระบุ การประเมินนี้พนักงานอาจดำเนินการเอง หรือองค์กรดำเนินการ หรือทั้งสองฝ่าย การประเมินขององค์กรดำเนินการโดยอาศัยศูนย์การประเมิน การทดสอบทางจิตวิทยา การประเมินการปฏิบัติงาน การคาดคะเน ความสามารถเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนสู่ความสำเร็จ (2) ขั้นกำหนดทิศทาง คือ การพิจารณาประเภทของอาชีพที่พนักงานต้องการ และลำดับขั้นที่ต้องดำเนินการไปสู่เป้าหมายอาชีพให้เป็นความจริง ในขั้นนี้พนักงานอาจได้รับการแนะแนวอาชีพหรือข้อมูลจากหลายแหล่ง รวมถึงระบบการประกาศตำแหน่ง บัญชีทักษะ ทางเดินอาชีพ และศูนย์ข้อมูลอาชีพ (3) ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นปฏิบัติการเพื่อสร้างและเพิ่มทักษะ และความสามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงาน วิธีการที่ใช้ทั่วไปในโครงการพัฒนา ได้แก่ การมีพี่เลี้ยง การสอนแนะ การหมุนเวียนงาน และการให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษา

ทนง ทองเต็ม (2538 : 1-4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานตามสายอาชีพงานเดิม และการเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลสูงสุด โดยให้แนวความคิดไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกระทำโดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์กรตามสถานการณ์ บุคคล กาลเวลา และสถานที่โดยการผสมผสานแนวคิดในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเงินเดือน การจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน สายทางเดินของอาชีพ คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานงาน และต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชา และความสมัครใจของพนักงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

องค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน

1. การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) (นฤมล นิราทร, 2534 : 2) การวางแผนอาชีพงาน เป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางการทำงานตามทางเลือกต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิผล จะต้อง

เชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเข้ากับความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่าย การวางแผนอาชีพจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ, 2531 : 552-554)

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ครอบครัว ประสบการณ์ แนวคิดส่วนบุคคล เพื่อน ความสนใจ ค่านิยม เป็นต้น

1.2 ข้อมูลเส้นทางสายอาชีพ คือ แผนผังความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นไปได้ เส้นทางสายอาชีพจะประกอบไปด้วยงานลักษณะต่าง ๆ หลายลักษณะเป็นลำดับขั้น โดยองค์กรเลื่อนบุคคลขึ้นไปตามลำดับขั้นตามเส้นทางสายอาชีพ

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วยความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานเป็นต้น

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) (นฤมล นิราทร, 2534 : 2) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะกับงานในอนาคต รวมถึงกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งในส่วนบุคคลและองค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 176) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพไว้ว่า

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากประสบการณ์ ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และความเข้าใจในธรรมชาติของงาน สภาพแวดล้อม โดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้บุคคลและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2. เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพและความตั้งใจ ระบบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร ย่อมจะจูงใจให้บุคคลที่มีศักยภาพและต้องการความสำเร็จในชีวิต เกิดความสนใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

3. เพื่อจัดทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ทุกองค์กรย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน ตามคำกล่าวที่ว่า “จัดคนให้เหมาะสมกับ

งาน” เพื่อการพัฒนาบุคคลกลุ่มนี้ให้มีศักยภาพสูงขึ้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แต่ละบุคคลสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกขององค์กรอย่างมีความสุขได้ต้องได้รับการยอมรับอย่างเสมอภาพ และมีการพัฒนาในฐานะที่เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาอาชีพถูกนำมาใช้กำหนดแนวทางและเป้าหมายในอนาคตที่เป็นรูปธรรม จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

5. เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็วองค์กรต้องมีการวางแผนและปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่นำมาประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทางแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 200) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะงาน ในปัจจุบันการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะมักจำกัดขอบเขตเฉพาะกลุ่มอาชีพชำนาญด้านวิชาชีพ ด้านเทคนิค หรือพนักงานระดับบริหาร เพราะงานบางประเภทมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนสายงานและไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน

2. ลักษณะและความสนใจของพนักงาน เป็นเรื่องที่ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจ ดังนั้นจึงย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสนใจ และกระตือรือร้นของตัวพนักงานเอง ถ้าหากพนักงานคนใดสนใจเรื่องนี้เป็นพิเศษแล้ว และหรือ ถ้าประจวบเหมาะกับหัวหน้างานสนใจทำให้และเก่งในเรื่องนี้ด้วยแล้ว การพัฒนาความก้าวหน้าก็จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายและเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่องาน มีทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพก็จะง่ายและมีความสมบูรณ์

นฤมล นิราทร (2534 : 35) กล่าวถึงการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Paths) การวางแผนอาชีพงานจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนเองได้และแม้ว่าจะเป็นการยากที่จะกำหนดเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร แต่ก็สามารถที่จะกำหนดในระดับแผนกหรือระดับองค์กรได้ Dalton เป็นผู้หนึ่งที่เสนอว่า การทำงานที่มีความหมาย

และสอดคล้องกับขั้นตอนของวงจรอาชีพ จะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาหรือการเจริญเติบโตในอาชีพของแต่ละบุคคล

การจัดการอาชีพงาน การวางแผนอาชีพงาน และการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพงานเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งจากมุมขององค์กรและบุคคล โดยเฉพาะการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการเลื่อนไปสู่ระดับสูงขององค์กรนั้น ควรได้รับการพิจารณาในมุมมองที่กว้างขึ้นเพื่อที่จะสามารถรวมเอาการเคลื่อนไหวทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและก่อให้เกิดผลบวกสำหรับบุคคล

บทบาทการพัฒนาความก้าวหน้าโดยองค์กรหรือหน่วยงาน

นฤมล นิราทร (2534 : 35-38) กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในการวางระบบการวางแผนงานอาชีพ ดังนี้

1. การสร้างเส้นทางสายอาชีพ เพราะบุคคลจะวางแผนอาชีพได้ก็ต่อเมื่อสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนได้ การจัดเส้นทางอาชีพจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดกิจกรรมของงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหาของงาน ซึ่งจะทำได้โดยอาศัยข้อมูลจากบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงและจากผู้บังคับบัญชาของงานนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

1.2 การระบุลักษณะที่ต้องการของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการวางเส้นทางอาชีพต่อไป

1.3 การกำหนดกลุ่มงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน (Job Families) เป็นแนวทางที่จะทำให้บุคคลก้าวเข้าไปสู่กลุ่มงานอื่น ๆ

การกำหนดกิจกรรมของงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหาของงาน ซึ่งจะทำได้โดยอาศัยข้อมูลจากบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงและจากผู้บังคับบัญชาของงานนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จากนั้นจึงสามารถกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและกลุ่มงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการวางเส้นทางอาชีพต่อไป การเคลื่อนย้ายที่ทำอย่างระมัดระวัง โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและอาจเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคคลก้าวเข้าไปสู่กลุ่มงานอื่น ๆ ด้วย

การกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน จะเปรียบเสมือนการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนให้กับพนักงาน ซึ่งหากความคาดหวังเกี่ยวกับอาชีพของพนักงานไม่สามารถเป็นจริงได้ในทางปฏิบัติ แผนอาชีพงานของพนักงาน ก็จะเป็นไปได้ยากเช่นกัน และคงก่อให้เกิดปัญหาความไม่พอใจ ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า ส่งผลถึงการปฏิบัติงานและการออกจากงานใน

ที่สุด เป้าหมายอาชีพของงานที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความยากพอสมควรจะเป็นเครื่องมือที่ดีในการจูงใจพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (Achievement Needs) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากต่อการวางแผนอาชีพของพนักงาน การร่วมกันวางแผนเป้าหมายการทำงานมักจะนำไปสู่ความผูกพันต่องาน และความสำเร็จของงานในระดับที่สูงขึ้น และนำไปสู่ความเข้าใจในศักยภาพและการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงและควรจะเป็นเกี่ยวกับอาชีพงานด้วย

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้บุคคลทราบว่าตนเองยืนอยู่ที่จุดไหน ถือเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมนำไปสู่ความพอใจด้วย และข้อมูลย้อนกลับสามารถเป็นเครื่องเตือนใจให้พนักงานรู้จักคิด ว่าจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

3. การสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังที่เป็นจริง ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีบทบาทอย่างมากต่อการวางแผนอาชีพงานของพนักงาน การร่วมกันวางแผนเป้าหมายในการทำงาน มักนำไปสู่ความผูกพันต่องาน และความสำเร็จของงานในระดับสูง และนำไปสู่ความเข้าใจในศักยภาพและเป็นการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงและควรจะเป็นเกี่ยวกับอาชีพงานด้วย

พนักงานมีความจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการให้มีความดีความชอบขององค์กร คือต้องตระหนักว่า ความดีความชอบระดับใดจึงจะได้รับรางวัล และรางวัลที่ได้รับย่อมขึ้นกับระดับของผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับความต้องการที่จะใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากความรู้ความสามารถของพนักงาน ขณะเดียวกันความเสมอภาคในความเข้าใจของพนักงานก็มีความสำคัญเช่นกัน

4. การแบ่งแยกความรับผิดชอบระหว่างองค์กรกับพนักงาน องค์การถือเป็นความรับผิดชอบในการใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นของพนักงาน ขณะที่พนักงานเองมีความรับผิดชอบต่อการวางแผนงานอาชีพที่เป็นไปได้

5. การจัดการกับข่าวสารข้อมูล ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มีความสำคัญต่อการวางแผนงานอาชีพ เช่น ข้อมูลประวัติ ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ นโยบาย แผนปฏิบัติงานต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งงานที่เกิดขึ้นใหม่ล้วนแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนอาชีพงานของพนักงาน

6. การผสมผสานการวางแผนอาชีพงานเข้ากับกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่การวางแผนอาชีพงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนที่เชื่อมต่อการวางแผนกำลังคน การฝึกอบรมพัฒนา และเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นนี้ เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อทั้งองค์กร

และพนักงาน การจัดหาคนเข้าทำงานก็ต้องคำนึงถึงแผนอาชีพงานและความต้องการในการพัฒนาของพนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) เสนอว่า ในระหว่างเส้นทางความก้าวหน้า องค์กรยังสามารถช่วยเหลือพนักงานแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนางานอาชีพ (Career Development) ของตนเองเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง ซึ่งในการดำเนินงาน สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีจุดเด่นของการพัฒนา คือ เป็นระบบที่มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยการวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับโอกาสการพัฒนาของข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. โอกาสในการพัฒนา และความก้าวหน้า ทั้งนี้ข้าราชการระดับ 4 จะสามารถขึ้นสู่ระดับ 8 ได้ในเวลาประมาณ 7-8 ปี ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน พี่เลี้ยง และสำนักงาน ก.พ.

2. โอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพ และการสร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้มีศักยภาพสูงทั้งในภาครัฐ เอกชน และต่างประเทศ

3. โอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ และสมรรถนะ โดยผ่านกลไกที่หลากหลายเป็นบูรณาการ เช่น การพัฒนารูปแบบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การพัฒนาตนเองตามแนวทางที่กำหนด (Self –Directed Development) การฝึกอบรมที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัด ทุนฝึกอบรม การศึกษาดูงานและเป็นคณะทำงานพิเศษสำหรับผู้บริหาร

4. โอกาสในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นกรณีพิเศษ ด้วยโควต้ากลางที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติจัดสรร

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 226) เสนอว่า บทบาทในการพัฒนาอาชีพ (Role in Career Development) ผู้บริหารแต่ละคนต้องแสดงบาบาทให้มีการป้อนกลับผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมาย กำหนดให้มีการพัฒนาและช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนาอาชีพ ผู้บริหารจะต้องเป็นเสมือนผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้ให้คำปรึกษา (Advisor) และเป็นตัวแทนกลุ่มอ้างอิง (Referral agent) เช่นรับฟังและทำแผนอาชีพของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล สร้างทางเลือกในงานอาชีพ นอกจากนี้องค์กร (Organization) เองก็ต้องกำหนดบทบาทตนเองเช่นกัน ดังนี้

<u>บทบาทองค์กร</u>

1. สื่อสารนโยบายและกระบวนการทำงาน

2. ให้โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนา

3. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงาน

4. ให้โอกาสทางเลือกงานอาชีพที่หลากหลาย

<u>บทบาทผู้จัดการ</u>

1. ป้อนกลับการทำงานเป็นระยะ

2. มอบหมายการพัฒนาและสนับสนุน

3. มีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนาอาชีพ

4. สนับสนุนการกำหนดแผนการพัฒนา

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547 : 18-26) กล่าวถึงการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานขององค์กร ดังนี้

1. วางแผนเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงาน (Career Planning) เป็นกระบวนการวางแผนอันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตการทำงาน หรือเป้าหมายในอนาคตของตัวพนักงานเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ คือ

1.1 ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

1.2 ขีดความสามารถทั้งเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

1.3 ศึกษาและสำรวจตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในองค์กร

1.4 กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว

1.5 ฝึกอบรมและกำหนดแนวทางการพัฒนาสำหรับพนักงานนั้น

2. การจัดการเกี่ยวกับหน้าที่การงานของพนักงาน (Career Management)

2.1 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ซึ่งเป็นผังของผู้บริหารระดับรองลงไป ที่พร้อมจะรับตำแหน่งหลักแทนเจ้าของตำแหน่งเดิมในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2.2 จัดทำสายทางเดินของตำแหน่ง (Career Path) จะต้องมีการระบุความต้องการขั้นต่ำ สำหรับตำแหน่งงาน (Basic Requirement) ไว้เสมอ เช่น พื้นฐานการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

2.3 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างในองค์กร โดยไม่เก็บไว้เป็นความลับเพียงในหมู่ผู้บริหารเท่านั้น เพื่อที่ว่าพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ จะได้ไม่ถูกมองข้ามไป ซึ่งหน้าที่นี้ฝ่ายการพนักงานจะต้องรับผิดชอบในการประกาศด้วยสื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น วารสารภายใน ติดบอร์ดประกาศภายใน ฯลฯ ซึ่งตำแหน่งที่ว่าจะต้องระบุถึงชื่อและ

ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบที่แน่ชัด เงินเดือน สังกัด ความต้องการพื้นฐานของตำแหน่งนั้น ๆ ไว้ด้วย

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะทำให้ทราบได้ว่าพนักงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

2.5 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Counseling) โดยมีวิธีปฏิบัติดังนี้ คือ

2.5.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แนะนำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน

2.5.2 มีเจ้าหน้าที่เฉพาะเป็นที่ปรึกษาทางด้านนี้

2.5.3 จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Career workshop) โดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ณัฏฐพันธ์ เขจรพันธ์ (2541 : 164-165) อธิบายถึงการพัฒนาอาชีพโดยองค์กร ดังนี้

1. การให้ข้อมูลจริงของงาน เป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับงานและองค์กรแก่บุคคลทั่วไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่แท้จริงในงานและต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนใจ ลดความเข้าใจผิด และลดอคติที่มีต่อองค์กร

2. การจัดทำแบบจำลองและแนวทางอาชีพ เป็นการศึกษาและกำหนดลำดับขั้นตอนของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพผ่านแนวทางการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ และ/หรือการวิเคราะห์กลุ่มงาน เพื่อให้บุคลากรตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

3. การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งบุคลากรต้องใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความตื่นตัวและรู้สึกว่าได้รับความสำคัญจากองค์กร

4. การหมุนเวียนงาน เป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจงานที่หลากหลาย รู้จักบุคลากรอื่นภายในแต่ละหน่วยงานเพิ่มขึ้น สามารถมองความสัมพันธ์ของแต่ละงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน

5. การให้ข้อมูลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคลากร เป็นการที่ให้บุคลากรรู้จักตัวเองและจะได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ จากผู้มีความรู้และประสบการณ์ในสายอาชีพ จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทาง สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพได้

7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ เกิดความเข้าใจในพัฒนาการด้านอาชีพและสามารถวางแผนอาชีพของตนได้อย่างเหมาะสม

8. การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หลายองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง สามารถลางานเพื่อศึกษาต่อและเพิ่มพูนความรู้ในระยะเวลาหนึ่ง

บทบาทการพัฒนาความก้าวหน้าโดยบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน

นฤมล นิราทร (2534 : 34-42) ในการวางแผนงานอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ บทบาทของบุคลากรจะต้องดำเนินการดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self - Assessment) เพื่อที่จะทราบความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนมีความตระหนักในทักษะความสามารถที่มีอยู่ การประเมินตนเองประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลรู้จักตนเอง และสามารถนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพและการดำเนินชีวิตได้ เช่น สามารถทำให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ลักษณะงานหรือตำแหน่งงานที่ควรจะทำหรือปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยง

1.2 วิธีการที่ควรจะใช้ในการให้ได้มาซึ่งงานที่ต้องการ

1.3 การตัดสินใจเลือกงานจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

1.4 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในงาน การโยกย้ายหน้าที่

1.5 การรู้จักเลือกสรร จัดลำดับของการก้าวของงาน เพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการ

การประเมินตนเองจะทำให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่างบุคลิกภาพของตนกับลักษณะงานซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุขกับงาน และเป็นผลดีกับทั้งองค์กรและสุขภาพจิตของบุคคล

2. การตั้งจุดหมายที่เกี่ยวกับอาชีพงานหรือการให้ความหมายต่องานและความสำเร็จความพอใจในอาชีพของตน ซึ่งหมายความว่าบุคคลต้องรู้ถึงลักษณะงานและบทบาทงาน รวมทั้งกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความพอใจในอาชีพงานของตน

การวางจุดมุ่งหมายในอาชีพงานต้องตระหนักถึง (1) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดหมายอาชีพนั้น (2) ประเด็นทางสังคมและการเมืองทั้งภายใน ภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้น (3) ผลกระทบที่มีต่อทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว (4) ลำดับของตำแหน่งงานที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว

3. การวางแผนที่จะนำไปสู่จุดหมายในอาชีพของตน (Career Actions) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจในจุดยืนอยู่

ปัจจุบันกับเป้าหมายที่ต้องการจะไปให้ถึง ช่วงที่มีความสำคัญคือช่วงการตัดสินใจก่อนเข้าทำงานครั้งแรก ซึ่งเป็นช่วงที่จะต้องผ่านการประเมินตนเองอละประเมินองค์กรแล้ว เมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร การวางแผนอาชีพงานจึงเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 226) เสนอว่า พนักงานแต่ละบุคคล (Individual) ต่างมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพของตน คือ บุคคลแต่ละคนต้องยอมรับความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน ประเมินความสนใจ ทักษะและค่านิยม รวมทั้งหาข้อมูลและทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานอาชีพ ดังนี้

1. รับผิดชอบในงานอาชีพของตน
2. เข้าถึงความสนใจ ทักษะและคุณค่าของตนเอง
3. แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
4. กำหนดเป้าหมายและวางแผนอาชีพ
5. ใช้ประโยชน์จากโอกาสการพัฒนา
6. พูดคุยกับผู้จัดการของตนเองเกี่ยวกับงานอาชีพ
7. ติดตามแผนงานอาชีพที่เป็นจริง

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 252-254) เสนอว่า การพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานอาชีพแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self - Appraisal) ทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเอง อาจจะทำโดยการให้คำปรึกษาหรือแนะแนว หรืออาจจะกระทำโดยการทดสอบเพื่อที่จะให้แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองออกมาให้เห็นตามสมควร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้น ได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนความก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถมองเห็นตนเองได้ว่าจะมีทิศทางเติบโตไปทางใด

3. การกำหนดเป้าหมาย ผู้ต้องการความก้าวหน้า ควรจะได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในทางอาชีพของตนไว้ซึ่งเป้าหมายของแต่ละคนมักไม่เหมือนกัน หลักการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่เปรียบเทียบหับคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ว่าเป็นอย่างไร จะช่วยในการวางแผนได้มาก

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน แผนอาชีพที่ดี ควรมีการแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ ที่จะตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงาน เรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2550) เสนอว่าในการทำงานบุคคลย่อมมีความต้องการและความมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในงานที่รับผิดชอบทั้งงานในปัจจุบันและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน หัวใจของการพัฒนาตนเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่ที่กระบวนการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง โดยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ การไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ขวนขวายและกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเป็นผู้รู้จักฟัง คิด ถาม และจดบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับและเป็นประโยชน์แก่ตนเอง

กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) จากการอ่าน การฟัง การถาม และการคิดด้วยการคิดนอกกรอบ มีความยืดหยุ่นทางความคิด

2. การเรียนรู้ในขณะทำงาน (On the Job Learning) สามารถเพิ่มพูนความรู้จากงานที่กำลังทำอยู่ เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ในขณะทำงาน โดยการเรียนรู้จากการสอนเสนอแนะในงาน จากหัวหน้าโดยตรง หรือเพื่อนร่วมงานของคุณที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ

3. เรียนรู้จากปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน เพราะปัญหาจะทำให้เกิดกระบวนการของการเรียนรู้ได้ดีที่สุด วิธีการนี้เองจะช่วยให้มีพัฒนาการขององค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ หรือเรียนรู้จากการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การทำงานได้หลากหลายหน้าที่งาน ย่อมจะทำให้มีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตัวเราเอง ซึ่งการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจะทำให้เป็นผู้รอบรู้ในงานที่หลากหลาย

4. เรียนรู้จากการฝึกอบรม (Learning From Training Program) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ได้ นั้นก็คือ การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและการสัมมนาต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545 : 6) เสนอว่า ในทางปฏิบัติพนักงานสามารถพัฒนาสายความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้จากเอกสารตำรา คู่มือปฏิบัติงาน จากกระบวนการผลิตของบริษัท จากผู้มีประสบการณ์ หรือฝึกฝนทักษะด้วยตนเองจนเป็นที่ประจักษ์

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2548 : 285) กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในเรื่องการวางแผนอาชีพ ดังนี้

1.ริเริ่มที่จะสอบถามข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน

2.วิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการพัฒนาอาชีพและความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา

3. มีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4. ติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรจากกลุ่มงานอื่นที่แตกต่างกัน ทั้งภายในและภายนอก เช่น สมาคมวิชาชีพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 166-167) อธิบายถึงการพัฒนาอาชีพโดยบุคลากร ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล บุคลากรจะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง งานที่น่าสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ ผ่านการพูดคุยและเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. ประเมินความก้าวหน้าและโอกาส บุคลากรจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาศึกษาวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ตลอดจนพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของพัฒนาการด้านอาชีพในอนาคต

3. การกำหนดเป้าหมายและวิธีการ บุคลากรจะนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะทำให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. ดำเนินการ ความต้องการไม่สามารถเป็นจริงได้ ถ้าบุคลากรไม่สามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมขึ้นได้ ดังนั้นต้องเริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

โดยสรุป การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเรื่องของความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทั้งการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากร โดยองค์กรจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน การมอบหมายงาน การจัดทำสายสายความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และในด้านบุคลากรก็จะพัฒนาตนเองด้วยการ การประเมินตนเอง การแสวงหาข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวางแผนอาชีพ และการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาทั้งหมดก็เพื่อศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 249)

1. Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ทั้งโดยในแนวนอนและเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น

2. Job Posting เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนชั้นหรือโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ทราบในข่าวสารหรือการติดประกาศ ซึ่งจะระบุถึงความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ (พงศ์ หรดาล, 2540 : 70)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆหรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราสูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่ได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

ประโยชน์ในการพัฒนางานอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ย่อมเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 200)

1. เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการจัดและกำหนดแผนการเติบโตของพนักงานแต่ละคนที่จะมีโอกาสสำเร็จผลในการทำงานตามเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรได้สำเร็จ

2. เพื่อเป็นเครื่องมือป้องกันมิให้มีการหวงคนเอาไว้ เมื่อหัวหน้างานได้สร้างทีมงานตัวเองขึ้นมาสำเร็จ ก็มักจะไม่ยอมที่จะให้คนของตนเองออกไปอยู่กับจุดอื่น ทำให้คนที่ถูกดึงเอาไว้นั้นพลาดโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือพัฒนาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในจุดอื่นต่อไป ดังนั้นการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเท่ากับเป็นเครื่องป้องกันมิให้มีการกระทำดังกล่าว

3. ช่วยลดความล้าสมัยของพนักงานแต่ละคน เมื่อพนักงานทำงานไปนาน ๆ ในจุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีการโยกย้ายนั้น มักจะทำให้คนนั้นล้าช้า กลายเป็นคนแคบ ขาดทัศนคติที่กว้าง จึงทำให้แรงจูงใจของเขามีน้อยลงไป ซึ่งหมายความว่าได้ทำงานในหน้าที่นั้นนานตามสมควรและมิได้มีฝึกอบรมและเตรียมการที่จะไปสู่งานใหม่

4. ช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคลากร ถ้าหากองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยพนักงานในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพแล้ว ผลประโยชน์ที่พลอยได้ คือ ได้มีส่วนลดการลาออกของพนักงานและลดต้นทุนเกี่ยวกับการที่พนักงานลาหยุดด้วย

สรุปแนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพได้ว่า บุคลากรในองค์กรจะมีความก้าวหน้าในการทำงานได้นั้น เกิดจากการกระทำที่เชื่อมโยงกัน ทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากรโดยที่องค์กรจะเป็นผู้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบ และในส่วนของบุคลากรก็จะต้องปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานตามที่องค์กรกำหนดเช่นกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติ และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 81) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน หรือ มีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลัง

ปฏิบัติอยู่ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545 : 7)ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

เดวิส (Davis 1972 : 81, 81 อ้างถึงใน นุชสรา แสงพิทักษ์ 2552 : 10) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ขึ้นอยู่กับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานของร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะความไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ซึ่งในความรู้สึกหรือทัศนคตินั้นอาจจะแสดงออกมาในเชิงบวกหรือลบก็ได้ และในความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่มีวันสิ้นสุด สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในกาปฏิบัติงาน มีอยู่ด้วยกันหลายประการ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ 2540 : 100-101) ดังนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่าง ๆ
2. เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานในบริเวณไหนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ
4. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงาน และอื่น ๆ

เดวิส (Davis 1972 : 81 อ้างถึงใน นุชสรา แสงพิทักษ์ 2552 : 12) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น

6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย และจะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในกาทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวข้องกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิต

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานและได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน การที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงาน ที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางวิชาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน และความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางวิชาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณา ความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็น

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความคุ้นเคยกันและรู้สึกเป็นกันเอง ร่วมมือช่วยเหลือกัน มีขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลเดินทางไม่สะดวกหรือต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งในสภาพที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากต้องปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในกาปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดการบิดพลิ้วในการทำงานด้วย นอกจากนี้งานใดที่มีโครสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์จะควบคุมง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งและเป็นความต้องการของพนักงานนอกจากความต้องการอย่างอื่น ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยเฉพาะภาวการณ์ปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับจะเป็นความสำคัญอันดับแรก การเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐเนื่องมาจากรายรับของอีกหน่วยงานหนึ่งดีกว่า ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐก็จะลาออกไปสู่ภาคเอกชน

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยสร้างความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับหลายอาชีพ แต่สำหรับผู้สูงวัยอาจให้ความสนใจน้อยกว่าผู้ที่อ่อนวัย เนื่องจากผ่านโอกาสก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพการทำงาน

3.6 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน การที่มีความรับผิดชอบในงานสูงจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานดี และยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นอีกเช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีหน่วยงานและองค์การด้วย

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่มีความชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรผุด (2530 : 56-57, อ้างถึงใน นุชสรา แสงพิทักษ์ 2552 : 19) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าบุคคลมีความชอบ มีความสนใจในงาน ก็จะมีความพึงพอใจในงานสูง สำหรับงานที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ เช่น ลักษณะงานที่ท้าทาย มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานมีระดับความยากง่ายเหมาะสม จำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะกับความสามรถและเวลาของบุคคล งานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานาสามารถควบคุมกระบวนการและพัฒนางานของตนเองได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เนื่องจากค่าจ้างสามารถนำใช้เป็นเครื่องมือในกรตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน วิธีในการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เช่น รายเดือน รายวัน หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต ก็มีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการปฏิบัติงานบุคคลมักจะคาดหวังจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นธรรมและทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่นเมื่อบุคคลทำอะไรประสบความสำเร็จควรได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น บำเหน็จ บำนาญค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง และการจัดสภาพในห้องทำงาน รวมถึงระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

7. ผู้นำ (Leader) ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ผู้นำแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน ทักษะในการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานของผู้นำ เป็นต้น

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นและมีความเป็นมิตร อาจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือหรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่ง เช่น การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการ หรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

พงษ์ หรดาล (2540 : 49) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ประกอบไปด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ทักษะความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) ประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในปัจจัยแต่ละด้านนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากทัศนคติและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกในแต่ละปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของการปฏิบัติงาน คือ การทำงานอย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย และจะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

4. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้อธิบายความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่เป็นมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้ามีขวัญอยู่กับตัวเป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสียซึ่งเรียกกันว่าขวัญหายขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และคำว่า

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

“ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่

รอบตัวเขาและมีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

กานดา จันทร์แย้ม (2546 : 94) ให้ความหมาย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546 : 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ประพันธ์ สุริหาร (2547 : 45) ได้เสนอว่า การบริหารจะสำเร็จไม่ได้หากไม่คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และการทำงานผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1)เป้าหมายของงาน อันได้แก่ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงานและ 2) เป้าหมายของคน ได้แก่ ความพอใจในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ในระบบราชการ (Bureaucracy) อำนาจการตัดสินใจของหน่วยงานหรือองค์กร จะเป็นภารหน้าที่ของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ส่วนรูปแบบหรือวิธีการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารย่อมเป็นผู้กำหนดว่าจะใช้รูปแบบใด หรืออาจจะใช้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจ การบริหารแบบกระจายอำนาจ การบริหารแบบองค์คณะบุคคล การบริหารแบบกลุ่มคุณภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและอื่น ๆ แต่ไม่ว่าผู้บริหารจะเลือกรูปแบบหรือวิธีการใด ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็คือ ความพึงพอใจและการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาองค์การ
4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์การ
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2547 : 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ธานิษฎ์ กองแก้ว (2551 : 6) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรมี 9 ปัจจัย ได้แก่

1. เป้าหมายที่ชัดเจน (Clarity of Goals) จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องรับทราบถึงเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ขององค์กร หากสามารถเข้าใจได้ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญอย่างไรในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร หน้าที่ขององค์กรคือ การแปลเป้าหมายขององค์กรออกมาเป็นงานที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

2. ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (Job Interest and Challenge) องค์กรที่งานมีความท้าทาย บุคลากรจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การให้ผลตอบแทน (Reward and Recognition) องค์กรมีแนวทางพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อผู้ที่ทำผลงานได้ดีอย่างไร อาจไม่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน อาจประกาศยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นหรืออาจมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

4. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) องค์กรต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากร มีแผนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการฝึกอบรมของตนเอง และมีการประเมินผลว่าการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริงหรือไม่

5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Working Relation) ความไว้เนื้อเชื่อใจ รวมถึงการให้ความร่วมมือ และบรรยากาศในการทำงานมีผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงานอาจพิจารณาได้ใน 2 ระดับ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

6. ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ (Job Advancement) โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรืออนาคตในการทำงานที่ดีกว่าย่อมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งความก้าวหน้านี้ต้องเป็นความก้าวหน้าที่วัดมาจากผลการทำงาน

7. ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร (Management Credibility) เป็นการดูที่ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร ความโปร่งใส ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการผลักดันให้เกิดการกระทำในนโยบายที่ผู้บริหารแถลงไปแล้ว หากนโยบายหรือสิ่งที่ผู้บริหารได้ประกาศออกไปแล้วไม่มีการทำงานรองรับ หรือไม่มีการดำเนินการต่อ ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารจะลดลง และส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

8. การสื่อสารในองค์กร (Feedback and Communication) องค์กรที่มีการสื่อสารแบบสองทางย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจกันมากกว่าองค์กรประเภทที่หัวหน้าสั่งให้ลูกน้องทำ การสื่อสารมีทั้งการสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงช่องทางการส่งผ่านข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นในการปรับปรุงงานจากบุคลากรไปสู่ผู้บริหาร

9. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty and Commitment) องค์กรที่บุคลากรใส่ใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรย่อมมีระดับขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีตามไปด้วย

เกรียงศักดิ์ อรุณศรีโสภณ (2538 : 15) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. การตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอ ปัจจัยส่วนนี้มาจากผู้ควบคุมงานขั้นต้นซึ่งเป็นคนกลางผู้ติดต่อระหว่างสถาบัน และบรรดาผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลเหนือกิจกรรมประจำวันของผู้ปฏิบัติงานทั้งปวง การตรวจแนะนำงานของบรรดาผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอ ย่อมมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่า ผลงานของตนรู้ถึงสถาบันอยู่ตลอดเวลา ไม่ว้าเหว่ การทำงานได้ผลดีผู้ปฏิบัติงานจึงมีขวัญและกำลังใจดี

2. ความพอใจในงาน คนเราโดยมากมีความพอใจแท้จริง เมื่อได้ทำงานที่ตนชอบ ผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานของตนเมื่อได้รับการตรวจแนะนำอย่างใกล้ชิด ตามที่ได้กล่าวแล้วจะทำงานนั้น ๆ ได้อย่างสบายใจมาก จะพยายามทำอย่างดี และรู้สึกว่างานนั้นให้โอกาสแก่ตนที่จะใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และตนเองเจริญขึ้นด้วย

3. เข้ากับเพื่อนผู้ปฏิบัติงานคนอื่นได้ คนเราจะมีความพอใจในงานมากเมื่อรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและความเป็นเพื่อนของบรรดาผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้ควบคุมงานพึงสนใจสอดส่องและกล่อมเกลาให้เกิดความเข้าใจกันได้และกลมเกลียวกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

4. สถาบันมีความมุ่งหมายอันมีค่าและดำเนินงานได้ตามสมควร บรรดาผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมอยู่ในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่าซึ่งเป็นที่รองรับกัน และย่อมต้องการให้สถาบันของตนมีประสิทธิภาพดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายร่วมกันนั้นตามความสมควร ผู้เล่นฟุตบอลในทีมที่ชนะมีความพอใจฉันใด ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่าและดำเนินงานได้ผลตามสมควรก็ย่อมมีความพอใจฉันนั้น

5. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอันน่าพอใจตามสมควร ในการปฏิบัติงานร่วมมือช่วยเหลือให้ทีมหรือหน่วยงานของตนดำเนินงานได้นั้น ย่อมได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในสถาบันเดียวกัน และเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานทำนองเดียวกันในสถาบันอื่น ๆ ด้วย แต่การเปรียบเทียบในประการหลัง มีความสำคัญน้อยกว่าการเปรียบเทียบในประการแรก ฉะนั้นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 66-68)ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักที่เป็นตัวกำหนดขวัญ ซึ่งได้แบ่งไว้ 6 ประเภท

1. เป้าหมายของหน่วยงาน
2. ฐานะของบุคคลในหน่วยงาน
3. ความพอใจในงาน
4. การบังคับบัญชาในระดับต้น
5. การบังคับบัญชาในระดับสูง
6. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความเต็มใจในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ และการที่องค์กรใดมีสิ่งจูงใจมากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องเสริมสร้างขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอีกด้วย ซึ่งขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมุ่งหวังถึง ความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคงในอาชีพที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่ในทุกคน

จากการศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าเนื้อหาของแนวคิดทั้งสองนั้นมีความสอดคล้องกับตัวทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2551 : 318) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ไว้ว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบเป็นทฤษฎีจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้ทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือการมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (Personal Growth) คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน (Pay) เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน

2.3 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policies) เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท

2.6 การบังคับบัญชา (Supervisors Technical) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

สรุปว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจ และปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็

จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำทฤษฎีของ Herzberg ที่มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาทั้งสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ และองค์ประกอบค้ำจุนหรือปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 198) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 224) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณลักษณะ และผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2539 : 12) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

พยอม วงศ์สารศรี (2542 :188-189) กล่าวว่า การประเมินผลพนักงาน คือ ระบบประเมินผลตัวบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ในพิจารณาตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีคุณภาพและถือเป็นโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551 : 99)

1. เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของพนักงาน
2. เพื่อทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของพนักงาน
3. เพื่อใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น หรือปรับเงินเดือน
5. เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรม เพิ่มคุณภาพของพนักงาน
6. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการโอนย้าย เลิกจ้าง การรับคนเข้าทำงาน
7. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้คือ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร, 2546 : 2)

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะคงไว้และส่วนใดควรจะปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะ

ได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2545 : 73)

1.ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

2. สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน

3. รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือสามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

4.ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาพนักงาน กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาพนักงาน ได้แก่

4.1 ช่วยในการตัดสินใจในการสนับสนุนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่าให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4.2 ช่วยคัดพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์กร

4.3 ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม และช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา

4.4 ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการโอนย้าย

4.5 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม (Lustily merit increases)

4.6 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การพัฒนาสายอาชีพ (Career development)

5. ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม

6. ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่ยุติธรรมแล้ว คนที่มีความสามารถก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา ในที่สุดผู้บังคับบัญชาต้องทำงานนั้นด้วยตนเองและทำงานหนักมาก ขึ้น

8. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ (Knowledge) ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ของพนักงานและลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น

9.ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร กล่าวคือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถจะวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานว่ายุติธรรมหรือไม่

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ทำการประเมินแล้ว เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งทางการบริหารที่มีความสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินนั้นไปใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ปรับเงินเดือนและนำไป ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีคุณภาพและถือเป็นโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากแนวความคิดนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำบุคลากรไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วยดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมดหากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้นและดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าวรัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมา

ดำเนินการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้เทศาลได้รับโอนมาทั้งหมดคือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการประถมศึกษามาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่งโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ให้กระทรวงมหาดไทย ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล

2. ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินกาให้มากที่สุด เว้นแต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการ และเป็นตัวอย่างเท่านั้น

3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษาในเขตเทศบาล ซึ่งอาจจะคำนวณเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป

ดังนั้นการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนทุกวันนี้ และประกอบกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป. : 1-2)

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. จัดการศึกษาปฐมวัย
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. จัดส่งเสริมกีฬานันทนาการกิจกรรมเยาวชน
5. การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์

สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นโดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬาร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคมโดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีงานทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูล และเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬานันทนาการกิจกรรมเด็กเยาวชนรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลืออาชีพ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมายจัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนระดมทุนและการจัดการนำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพการจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรมความภาพภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2549 : 9-11)

วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรงหน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยงานประสานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานส่งเสริมองค์กร

ปกครองท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะกายจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้ออกจากราชการ

การบริหารการศึกษาของเทศบาล

เนื่องจากรัฐบาลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว เทศบาลและเมืองพัทยาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตของตนอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กล่าวมาข้างต้นความรับผิดชอบของเทศบาลและเมืองพัทยา อาจสรุปได้ดังนี้

1. มีหน้าที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าเรียนโดยทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

เกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยานี้ เทศบาลและเมืองพัทยาเป็นผู้บริหารและดำเนินการโดยตรง โดยกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยมิได้เข้าเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติ นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลและเมืองพัทยาดำเนินการได้โดยเรียบร้อยและบรรลุผลดียิ่งขึ้นเทศบาลและเมืองพัทยาจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใด ๆ ได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป. : 2-3)

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เป็นสถานศึกษาในเขตเทศบาลของ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย เทศบาล 10 แห่ง จำนวน 32 โรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วยเทศบาล 1 แห่งคือ

1.1 เทศบาลนครนครปฐม มีสถานศึกษา 7 แห่งคือ

1.1.1 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)

1.1.2 โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดเสนหา (สมัครพลผดุง)

1.1.3 โรงเรียนเทศบาล ๓ (สระกระเทียม)

1.1.4 โรงเรียนเทศบาล ๔ (เชาวนปรีชาอุทิศ)

1.1.5 โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดพระปฐมเจดีย์)

1.1.6 โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม

1.1.7 โรงเรียนทวารวดี

2. จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยเทศบาล 2 แห่งคือ

2.1 เทศบาลนครนนทบุรี มีสถานศึกษา 5 แห่ง คือ

2.1.1 โรงเรียนนครนนท์วิทยา 1 วัดท้ายเมือง

2.1.2 โรงเรียนนครนนท์วิทยา 2 วัดทินกรนิมิต

2.1.3 โรงเรียนนครนนท์วิทยา 3 วัดนครอินทร์

2.1.4 โรงเรียนนครนนท์วิทยา 4 วัดบางแพรกเหนือ

2.1.5 โรงเรียนนครนนท์วิทยา 5 ทานสัมฤทธิ์

2.2 เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีสถานศึกษา 1แห่ง คือ

2.2.2 โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร

3. จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยเทศบาล 2 แห่ง คือ

3.1 เทศบาลเมืองปทุมธานี มีสถานศึกษา 1 แห่ง คือ

3.1.1 โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

3.2 เทศบาลตำบลท่าโขลง มีสถานศึกษา 1 แห่ง คือ

3.2.1 โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง

4. จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยเทศบาล 2 แห่ง คือ

4.1 เทศบาลนครสมุทรปราการ มีสถานศึกษา 5 แห่ง คือ

4.1.1 โรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ)

4.1.2 โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดใน)

4.1.3 โรงเรียนเทศบาล 3 (คลองตาเค็ด)

4.1.4 โรงเรียนเทศบาล 4 (สิทธิไชยอุปถัมภ์)

4.1.5 โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดกลางวรวิหาร)

4.2 เทศบาลเมืองพระประแดง มีสถานศึกษา 3 แห่ง คือ

4.2.1 โรงเรียนเทศบาลป้องแผลงไฟฟ้า

4.2.2 โรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม

4.2.3 โรงเรียนเทศบาลวัดแค

5. จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยเทศบาล 3 แห่ง คือ

5.1 เทศบาลนครสมุทรสาคร มีสถานศึกษา 6 แห่ง คือ

5.1.1 โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกูลราษฎร์)

5.1.2 โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม (วัฒนรามวิทยา)

5.1.3 โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม (สุมทรคุณากร)

5.1.4 โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรับวิทยาทาน)

5.1.5 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เชยวิทยาทาน)

5.1.6 โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม)

5.2 เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน มีสถานศึกษา 2 แห่ง คือ

5.2.1 โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี (สังวรจันทสรราษฎรวิทยา)

5.2.2 โรงเรียนเทศบาลศรีบุณยานุสรณ์

5.2.3 เทศบาลเมืองอ้อมน้อย มีสถานศึกษา 1 แห่ง คือ โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2552 : 297-336)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร จันทร์ระวาง (2553 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

1. ความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก

2. ระยะเวลาในการโอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งในการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปี

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระยะเวลาในการโอน ไม่มีผลต่อระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางการเมือง และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

บรรเจิด ยอดมะลิ (2552 : ก) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดประทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า

1. ในทรรศนะของพนักงานครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การได้เลื่อนวิทยฐานะ เพราะจะมีผลทำให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามไปด้วย ซึ่งจำทำให้ชีวิตมีความมั่นคงทางการเงินเพิ่มมากขึ้น และพนักงานครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะในสายวิชาชีพดังนี้ การเลื่อนวิทยฐานะเริ่มจากตำแหน่งพนักงานครูตามภารกิจ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ ซึ่งตำแหน่งตั้งแต่ครูชำนาญการขึ้นไปจะมีค่าตอบแทนตามตำแหน่ง

2. การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 การทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2 การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ

3. สิ่งที่สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มี 2 ประการ คือ วุฒิการศึกษาและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนอุปสรรคต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ คือ ความไม่พร้อมของตัวพนักงานครูเองที่ขาดประสบการณ์ ความไม่ถนัดหรือมีความเข้าใจไม่ดีพอเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าสูง ทำให้มีเงินไม่พอที่จะใช้จ่ายสำหรับศึกษาต่อระดับปริญญาโท

4. สมรรถนะของความเป็นครูที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา มีอยู่ 5 เรื่อง คือ

4.1 สมรรถนะเกี่ยวกับหลักสูตรโดยเฉพาะหลักสูตรปฐมวัย

4.2 สมรรถนะด้านการใช้สื่อการสอน

4.3 การวัดและการประเมินผล

4.4 การจัดการเรียนรู้

4.5 เทคนิค วิธีการทำผลงานทางวิชาการและการนำเสนอผลงาน

5. พนักงานครูต้องให้เทศบาลเมืองท่าโขลงและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองท่าโขลงจัดสรรทุนการศึกษาให้สำหรับพนักงานครูได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จัดโครงพัฒนาพนักงานครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับ

5.1 หลักสูตรโดยเฉพาะด้านหลักสูตรปฐมวัย ทั้งในเรื่องของการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหา จัดระบบเนื้อหา เลือกกิจกรรมประเมินผล บริหารหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตร

5.2 การใช้สื่อการสอน ทั้งเรื่องที่เกี่ยวกับการนำสื่อการสอนมาใช้ในการเรียนการสอน การเลือก ออกแบบและสร้างสื่อการสอน ตลอดจนการประเมินผลการใช้สื่อการสอน

5.3 การวัดและประเมินผล อันประกอบด้วย หลักการวัดและประเมินผล แนวทางการวัดและประเมินผล และการสร้างรูปแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสำหรับเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเอง

5.4 การจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องประกอบด้วยเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการจัดการเรียนรู้ แนวทางจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้

5.5 เทคนิค วิธีการทำผลงานทางวิชาการ และการนำเสนอผลงาน ได้แก่ เทคนิค วิธีการพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นในการทำผลงานทางวิชาการ และวิธีการนำเสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550 : ข) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร “ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญและกำลังใจด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญและกำลังใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชำนาญ อินทร์ชัย (2549 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจในงาน โดยในสภาพการปฏิบัติงานข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนยินดีสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ความเพียรพยายามเสมอ และด้านความพึงพอใจในงาน ข้าราชการต้องการปฏิบัติหน้าที่ในราชการในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)" ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ชั้นยศ เงินเดือน (รายได้) อายุราชการ (ประสบการณ์การทำงาน) ต่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เจือจันทร์ อิ่มสำราญ (2548 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 2" ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นปีที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นปีที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งสองปัจจัยไม่แตกต่างกัน

ณัฏฐ์ธมล แสงอรุณ (2548 : 4) ได้ศึกษาเรื่อง "สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2. บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีเพศ อายุ และวุฒิกี่ศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวัดตัวแปร
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 1,681 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา

ท้องถิ่นที่ 1 โดยกำหนดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่าง จากสูตร Taro Yamane (1973) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{1,681}{1+1,681(0.05)^2}$$

$$= 399.762187$$

$$= 400 \text{ คน}$$

2. การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละจังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ จำนวน 5 จังหวัด 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำแนกตามจังหวัด

โรงเรียน / จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นนทบุรี	208	50
นครปฐม	414	100
ปทุมธานี	337	75
สมุทรสาคร	362	90
สมุทรปราการ	360	85
รวม	1,681	400

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลในการศึกษาแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรครูจากการสุ่มตัวอย่างที่สามารถตอบแบบสอบถามได้หรือยินดีในการให้ข้อมูล

2. การเก็บข้อมูลในการศึกษาแหล่งข้อมูลทุติยภูมิได้จากแนวคิดและทฤษฎี ตำรา หนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น ๆ จากห้องสมุด และข้อมูลในอินเตอร์เน็ต เว็บไซด์ต่าง ๆ

4. การวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้

1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยในส่วนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวทฤษฎีของ Herzberg (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง , 2551 : 318) ประกอบไปด้วย 12 ประการคือ 1. ความสำเร็จในงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ความรับผิดชอบ 5. ลักษณะงาน 6. โอกาสความก้าวหน้าในงาน 7. นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งานของผู้บริหาร 8. การบังคับบัญชา 9. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร 10. รายได้/ค่าตอบแทน 11. ความมั่นคง 12. สภาพการทำงาน และในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน และ 3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

สำหรับแบบสอถามในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 114-115) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็น และคะแนนของตัวเลือก

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของตัวเลือก
มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก หรือ เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวเลขสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้ ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของข้อมูลที่ต้องการทราบภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและครอบคลุมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการพิจารณามาแก้ไขให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

4. ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือพบว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

6. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ลงรหัสแบบสอบถาม

3. ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS โดยการวิเคราะห์สถิติ

4. นำผลมาสร้างตาราง อ่านค่าและวิเคราะห์ผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1

2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เพื่อใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม 2554 ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใส่ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 400 คน พบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	187	46.75
หญิง	213	53.25
รวม	400	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	12	3.00
26 - 30 ปี	96	24.00
31 - 40 ปี	102	25.50
41 - 50 ปี	114	28.50
51 ปีขึ้นไป	76	19.00
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	375	93.75
ปริญญาโท	21	5.25
ปริญญาเอก	4	1.00
รวม	400	100.00
4. อายุราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	25	6.25
6 – 10 ปี	114	28.50
11 – 15 ปี	125	31.25
16 – 20 ปี	65	16.25
21 ปีขึ้นไป	71	17.75
รวม	400	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	111	32.51
10,001 – 15,000 บาท	110	31.20
15,001 – 20,000 บาท	93	19.47
20,001 บาทขึ้นไป	90	16.82
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.25) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 46.75) มีอายุ 41 - 50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 28.50) รองลงมา อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 25.43) และอายุน้อยกว่า 25 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 3.00) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 93.75) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 5.25) และปริญญาเอก น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.00) อายุราชการ11 – 15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 31.25) รองลงมาคือ 6-10 (ร้อยละ 28.50) และไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 6.25) รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 32.51) รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 31.20) และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด (ร้อยละ 16.82)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม และรายด้าน

(n = 400)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจ	4.02	0.21	มาก
2. ด้านขวัญและกำลังใจ	4.25	0.45	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	0.23	มาก
โดยรวม	4.20	0.24	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5 – 7

ตารางที่ 5 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ

(n = 400)

ด้านความพึงพอใจ	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	38 (9.5)	196 (49.0)	139 (34.7)	14 (3.5)	13 (3.3)	4.07	0.49	มาก
2. ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจการพัฒนาความก้าวหน้า	44 (11.0)	194 (48.7)	138 (34.4)	18 (4.5)	6 (1.4)	3.98	0.53	มาก
3. ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.09	0.49	มาก
4. ท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	47 (11.7)	201 (50.3)	120 (30.0)	24 (6.0)	8 (2.0)	3.94	0.54	มาก
5. ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่เหมาะสมของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	45 (11.3)	211 (52.8)	123 (30.8)	14 (3.5)	7 (1.8)	4.25	0.64	มาก
6. ท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	43 (10.7)	195 (48.7)	135 (33.8)	15 (3.8)	12 (3.0)	3.84	0.64	มาก

ตารางที่ 5 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ

(n = 400)

ด้านความพึงพอใจ	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
7. ท่านเห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/งานของผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.07	0.49	มาก
8. ท่านเห็นว่าการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	198 (49.4)	141 (35.2)	13 (3.3)	6 (1.7)	3.88	0.34	มาก
9. ท่านเห็นว่าสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	38 (9.5)	197 (49.2)	146 (36.5)	14 (3.5)	5 (1.3)	4.06	0.21	มาก
10. ท่านเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	37 (9.2)	196 (49.0)	146 (36.5)	17 (4.3)	4 (1.0)	4.05	0.31	มาก
11. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ได้ปฏิบัติในปัจจุบันทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	46 (11.5)	202 (50.5)	132 (33.0)	14 (3.5)	6 (1.5)	4.04	0.21	มาก
12. ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	38 (9.5)	196 (49.0)	139 (34.7)	14 (3.5)	13 (3.3)	4.06	0.44	มาก
โดยรวม	44 (11.0)	194 (48.7)	138 (34.4)	18 (4.5)	6 (1.4)	4.02	0.21	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านเห็นว่าลักษณะงานที่เหมาะสมของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 6 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านขวัญและกำลังใจ

(n = 400)

ด้านขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้า	47 (11.7)	185 (46.3)	131 (32.8)	22 (5.5)	15 (3.7)	4.12	0.35	มาก
2. ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	41 (10.3)	173 (43.3)	167 (41.7)	11 (2.7)	8 (2.0)	4.32	0.24	มาก
3. ท่านเห็นว่าการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	38 (9.5)	196 (49.0)	139 (34.7)	14 (3.5)	13 (3.3)	4.25	0.21	มาก
4. ท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	44 (11.0)	194 (48.7)	138 (34.4)	18 (4.5)	6 (1.4)	4.36	0.36	มาก
5. ท่านเห็นว่าภาระงานที่เหมาะสมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.21	0.54	มาก
6. ท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	47 (11.7)	201 (50.3)	120 (30.0)	24 (6.0)	8 (2.0)	4.18	0.32	มาก
7. ท่านเห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/งานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	45 (11.3)	211 (52.8)	123 (30.8)	14 (3.5)	7 (1.8)	4.17	0.33	มาก
8. ท่านเห็นว่าการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	43 (10.7)	195 (48.7)	135 (33.8)	15 (3.8)	12 (3.0)	4.16	0.41	มาก

ตารางที่ 6 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านขวัญและกำลังใจ

(n = 400)

ด้านขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
9. ท่านเห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.19	0.22	มาก
10. ท่านเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆทำให้เกิดขวัญกำลังใจพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	198 (49.4)	141 (35.2)	13 (3.3)	6 (1.7)	4.16	0.31	มาก
11. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	38 (9.5)	197 (49.2)	146 (36.5)	14 (3.5)	5 (1.3)	4.17	0.44	มาก
12. ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า	37 (9.2)	196 (49.0)	146 (36.5)	17 (4.3)	4 (1.0)	4.18	0.21	มาก
โดยรวม	46 (11.5)	202 (50.5)	132 (33.0)	14 (3.5)	6 (1.5)	4.25	0.45	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และท่านเห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 7 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n = 400)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การเลื่อน ตำแหน่งและผลตอบแทนต่าง ๆ	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.11	0.21	มาก
2. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้า	42 (10.4)	198 (49.4)	141 (35.2)	13 (3.3)	6 (1.7)	4.23	0.33	มาก
3. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน	38 (9.5)	197 (49.2)	146 (36.5)	14 (3.5)	5 (1.3)	4.25	0.25	มาก
4. ท่านคิดว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการประเมินในแต่ละครั้งจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	37 (9.2)	196 (49.0)	146 (36.5)	17 (4.3)	4 (1.0)	4.33	0.67	มาก
5. โดยภาพรวมแล้วท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	46 (11.5)	202 (50.5)	132 (33.0)	14 (3.5)	6 (1.5)	4.26	0.47	มาก
โดยรวม	44 (11.0)	201 (50.2)	137 (34.2)	11 (2.8)	7 (1.8)	4.24	0.23	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านคิดว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการประเมินในแต่ละครั้งจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้วท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งและผลตอบแทนต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 8 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม และรายด้าน

(n = 400)

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.16	0.37	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	4.07	0.44	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.13	0.38	มาก
โดยรวม	4.12	0.24	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 9 - ตารางที่ 11

ตารางที่ 9 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n = 400)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ เสมอ	44 (11.0)	194 (48.7)	138 (34.4)	18 (4.5)	6 (1.4)	4.24	0.41	มาก
2. นับตั้งแต่รับราชการมาจนถึงปัจจุบันท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยครั้งเพียงใด	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.25	0.39	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	47 (11.7)	201 (50.3)	120 (30.0)	24 (6.0)	8 (2.0)	4.18	0.43	มาก
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	38 (9.5)	197 (49.2)	146 (36.5)	14 (3.5)	5 (1.3)	4.15	0.46	มาก
5. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับอายุราชการของท่าน	37 (9.2)	196 (49.0)	146 (36.5)	17 (4.3)	4 (1.0)	3.96	0.66	มาก
โดยรวม	46 (11.5)	202 (50.5)	132 (33.0)	14 (3.5)	6 (1.5)	4.16	0.37	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนับตั้งแต่รับราชการมาจนถึงปัจจุบันท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยครั้งเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับอายุราชการของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 10 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

(n = 400)

ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ	44 (11.0)	201 (50.2)	137 (34.2)	11 (2.8)	7 (1.8)	4.11	0.41	มาก
2. ขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	42 (10.4)	198 (49.4)	141 (35.2)	13 (3.3)	6 (1.7)	4.12	0.39	มาก
3. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ตำแหน่งงานเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย	38 (9.5)	197 (49.2)	146 (36.5)	14 (3.5)	5 (1.3)	4.03	0.43	มาก
4. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุราชการขณะนี้	37 (9.2)	196 (49.0)	146 (36.5)	17 (4.3)	4 (1.0)	4.00	0.46	มาก
โดยรวม	46 (11.5)	202 (50.5)	132 (33.0)	14 (3.5)	6 (1.5)	4.07	0.44	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุราชการขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 11 คะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

(n = 400)

ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. นับตั้งแต่ท่านรับราชการครูจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	47 (11.7)	185 (46.3)	131 (32.8)	22 (5.5)	15 (3.7)	4.18	0.40	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากองค์กร	41 (10.3)	173 (43.3)	167 (41.7)	11 (2.7)	8 (2.0)	4.08	0.39	มาก
3. ท่านเพิ่มระดับการศึกษาด้วยทุนทรัพย์ของท่านเอง	38 (9.5)	196 (49.0)	139 (34.7)	14 (3.5)	13 (3.3)	4.10	0.41	มาก
4. ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการพัฒนาตำแหน่งและเงินเดือน	44 (11.0)	194 (48.7)	138 (34.4)	18 (4.5)	6 (1.4)	4.16	0.31	มาก
5. ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด	42 (10.4)	187 (46.8)	143 (35.8)	17 (4.3)	11 (2.7)	4.17	0.33	มาก
6. ท่านได้รับโอกาสได้ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศบ่อยครั้ง	47 (11.7)	201 (50.3)	120 (30.0)	24 (6.0)	8 (2.0)	4.12	0.23	มาก
7. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	45 (11.3)	211 (52.8)	123 (30.8)	14 (3.5)	7 (1.8)	4.13	0.21	มาก
โดยรวม	43 (10.7)	195 (48.7)	135 (33.8)	15 (3.8)	12 (3.0)	4.13	0.38	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนับตั้งแต่ท่านรับราชการครูจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	Pearson Correlation	.713(**)	.717(**)	.689(**)	.823 (**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
X_2	Pearson Correlation	.712(**)	.683(**)	.625(**)	.789 (**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
X_3	Pearson Correlation	.663(**)	.713(**)	.702(**)	.862 (**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
X_{tot}	Pearson Correlation	.785(**)	.801(**)	.727(**)	.857 (**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่12 พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ($r_{xy} = 0.857$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 รวมทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.25) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 46.75) มีอายุ 41 - 50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 28.50) รองลงมา อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 25.43) และอายุน้อยกว่า 25 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 3.00) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 93.75) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 5.25) และปริญญาเอก น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.00) อายุราชการ 11 – 15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 31.25) รองลงมาคือ 6-10 (ร้อยละ 28.50) และไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 6.25) รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 32.51) รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 31.20) และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด (ร้อยละ 16.82)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านเห็นว่าลักษณะงานที่เหมาะสมของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และท่านเห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านคิดว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการประเมินในแต่ละครั้งจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้วท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งและผลตอบแทนต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนับตั้งแต่รับราชการมาจนถึงปัจจุบันท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยครั้งเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับอายุราชการของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุราชการขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนับตั้งแต่ท่านรับราชการครูจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

4. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ($r_{xy} = 0.857$)

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ธมล แสงอรุณ (2548 : 4) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจือจันทร์ อิ่มสำราญ (2548 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นปีที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจันอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเจิด ยอดมะลิ (2552 : ก) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดประทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ในทรรศนะของพนักงานครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การได้เลื่อนวิทยฐานะ เพราะจะมีผลทำให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ชีวิตมีความมั่นคงทางการเงินเพิ่มมากขึ้น และพนักงานครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะในสายวิชาชีพดังนี้ การเลื่อนวิทยฐานะเริ่มจากตำแหน่งพนักงานครูตามภารกิจ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร จันทร์ระวาง (2553 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก

3. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จันทร์ระวาง (2553 : ง) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางการเมือง และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ธมล แสงอรุณ (2548 : 4) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีเพศ อายุ และวุฒิกี่ศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากข้อมูลผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่แสดง

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือ มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่ เมื่อพิจารณาจะพบว่า 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ก็น่าจะทำงานอย่างมีความสุข รักในงาน มองเห็นคุณค่าของงาน เกิดความรักและความผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ และย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในงาน และ 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานที่ทำออกมาอย่างมีคุณภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้ครูทราบว่าผลการปฏิบัติเป็นเช่นใด และยังทำให้ทราบข้อบกพร่องว่าตนเอง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและองค์กร ในการพิจารณาความก้าวหน้าให้แก่ครู

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การให้การผลตอบแทนอาจจะเป็นรูปแบบของตัวเงินหรือการยกย่องชมเชย การให้โอกาสการพัฒนาทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงผลักดัน ให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลจากการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรและบุคลากรพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลจากการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ครูจึงควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งในด้านของตำแหน่ง วิทยฐานะ เงินเดือน และเพื่อให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตของครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เนื่องจากหากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในองค์กร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าอละพัสดุ, ม.ป.ป.

กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2552 (กรุงเทพฯ : ส่วนแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา, 2552.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล , กรุงเทพฯ : ม.ป,ท.,ม.ป.ป.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2549 ,ม.ป.ท., ม.ป.ป..

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น,ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น,การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล กรุงเทพฯ : ม.ป,ท., ม.ป.ป..

กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท, 2550.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : อรรคพลการพิมพ์, 2544.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง". ที่ นร 1003/ว 7 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2550. (อัดสำเนา)

จรูญ มิลินทร์.ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 29 สิงหาคม 2554 เข้าถึงจาก http://www.moe.go.th/

เจือจันทร์ อิ่มสำราญ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 2" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2548.

ชลิดา ศรมณี และ พูนรี สงวนชีพ, การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2546.

ชำนาญ อินทร์ชัย. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ณัฏฐ์ธมล แสงอรุณ. “สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

ทนง ทองเต็ม. “การจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพพนักงาน”. เอกสารประกอบการบรรยายการจัดทำโครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2538. (อัดสำเนา)

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่).พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิชย์, 2540.

ธานิษฎ์ กองแก้ว. “กำลังใจของพนักงานมาจากไหน,” Productivity Coner. ปีที่ 9 ฉบับที่ 95 กุมภาพันธ์ 2551 หน้าที่ 6และฉบับที่ 96 มีนาคม 2551 หน้าที่ 6.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, 2546

ธนกร จันทร์ระวาง. “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

นฤมล นิราทร. การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ. งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534.

นุชสรา แสงพิทักษ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 2552.

บรรเจิด ยอดมะลิ. “การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดประทุมธานี” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. “การวางแผนอาชีพ เพื่อการพัฒนาองค์การ (Career planning)”. ประชาชาติธุรกิจ 28 (5 พฤษภาคม 2548) : 6.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. กาบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2545

ประพันธ์ สุริหาร. “ศักยภาพการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2547

“พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120. ตอนที่ 52 ก (11 มิถุนายน 2546),

พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : เจริญศิลป์, 2540.

งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสาตร์, 2534.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอน กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ : สุภา, 2542.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

เพ็ญแข ช่อมณี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอมพันธ์, 2544.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โฟรเพซ, 2551.

ยงยุทธ เกษสาคร 2541.การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ:วีเจพริ้นติ้ง, 2541.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร, 2542.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพ ฯ : นานมีบุคพับลิเคชันส์, 2546.

วสันต์ พลั่วพันธ์. “การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552”

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สาขาวิทยาการจัดการ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.

กรุงเทพฯฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

สุรพล พยอมแย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 2. กาญจนบุรี : สำนักพิมพ์ ธรรมเมธี – สหายพัฒนการพิมพ์, 2545.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กส์ จำกัด, 2542.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จูนพับลิซซิ่ง, 2546.

อุทัยพรรณ สุดใจ. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้บริการขององค์การงโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย- ญี่ปุ่น), 2546.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพ ฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2547.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. “กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น”. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 29 สิงหาคม 2554 เข้าถึงจาก http://www.hrcenter.co.th.

Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1973.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคล

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี ( ) 26 – 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. อายุราชการ

( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี

( ) 21 ปีขึ้นไป

5. รายได้

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 15,000 บาท

( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจ					
6. ท่านเห็นว่าความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
7. ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจการพัฒนาความก้าวหน้า					
8. ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
9. ท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
10. ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่เหมาะสมของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
11. ท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานของตนเองทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
12. ท่านเห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/งานของผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
13. ท่านเห็นว่าการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
14. ท่านเห็นว่าสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
15. ท่านเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
16. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ได้ปฏิบัติในปัจจุบันทำให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดพึงพอใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
18. ท่านเห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้า					
19. ท่านเห็นว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
20. ท่านเห็นว่าการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
21. ท่านเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
22. ท่านเห็นว่าภาระงานที่เหมาะสมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
23. ท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
24. ท่านเห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/งานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
25. ท่านเห็นว่าการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
26. ท่านเห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
27. ท่านเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆทำให้เกิดขวัญกำลังใจพัฒนาความก้าวหน้า					
28. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					
29. ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในพัฒนาความก้าวหน้า					

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
30. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งและผลตอบแทนต่าง ๆ					
31. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้า					
32. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน					
33. ท่านคิดว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการประเมินในแต่ละครั้งจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
34. โดยภาพรวมแล้วท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

<u>ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ</u>

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
35. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะเสมอ					
36. นับตั้งแต่รับราชการมาจนถึงปัจจุบันท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยครั้งเพียงใด					
37. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
38. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน					
39. ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ					
40. ขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
41. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ตำแหน่งงานเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย					
42. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุราชการขณะนี้					
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง					
43. นับตั้งแต่ท่านรับราชการครูจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
44. ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากองค์กร					
45. ท่านเพิ่มระดับการศึกษาด้วยทุนทรัพย์ของท่านเอง					
46. ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการพัฒนาตำแหน่งและเงินเดือน					
47. ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด					
48. ท่านได้รับโอกาสได้ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศบ่อยครั้ง					
49. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวอารีรัตน์ ลำเจียกมงคล
ที่อยู่ปัจจุบัน	50 ถ.จันทรคามพิทักษ์ ต.สนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2545	สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2549	สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2550	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2550 – ปัจจุบัน	พนักงานบริษัทเอกชน บริษัทเอส.เอ็ม.เค.แฟคตอรี่โปร จำกัด อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม