

บทที่ 2

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขอบเขตที่น่าสนใจตามลำดับ ดังนี้

2.1 กรมอาชีวศึกษา

- 1) โครงสร้างการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
- 2) การกิจของกรมอาชีวศึกษา

2.2 วิทยาลัยเทคนิค

- 1) โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค
- 2) หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.6 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

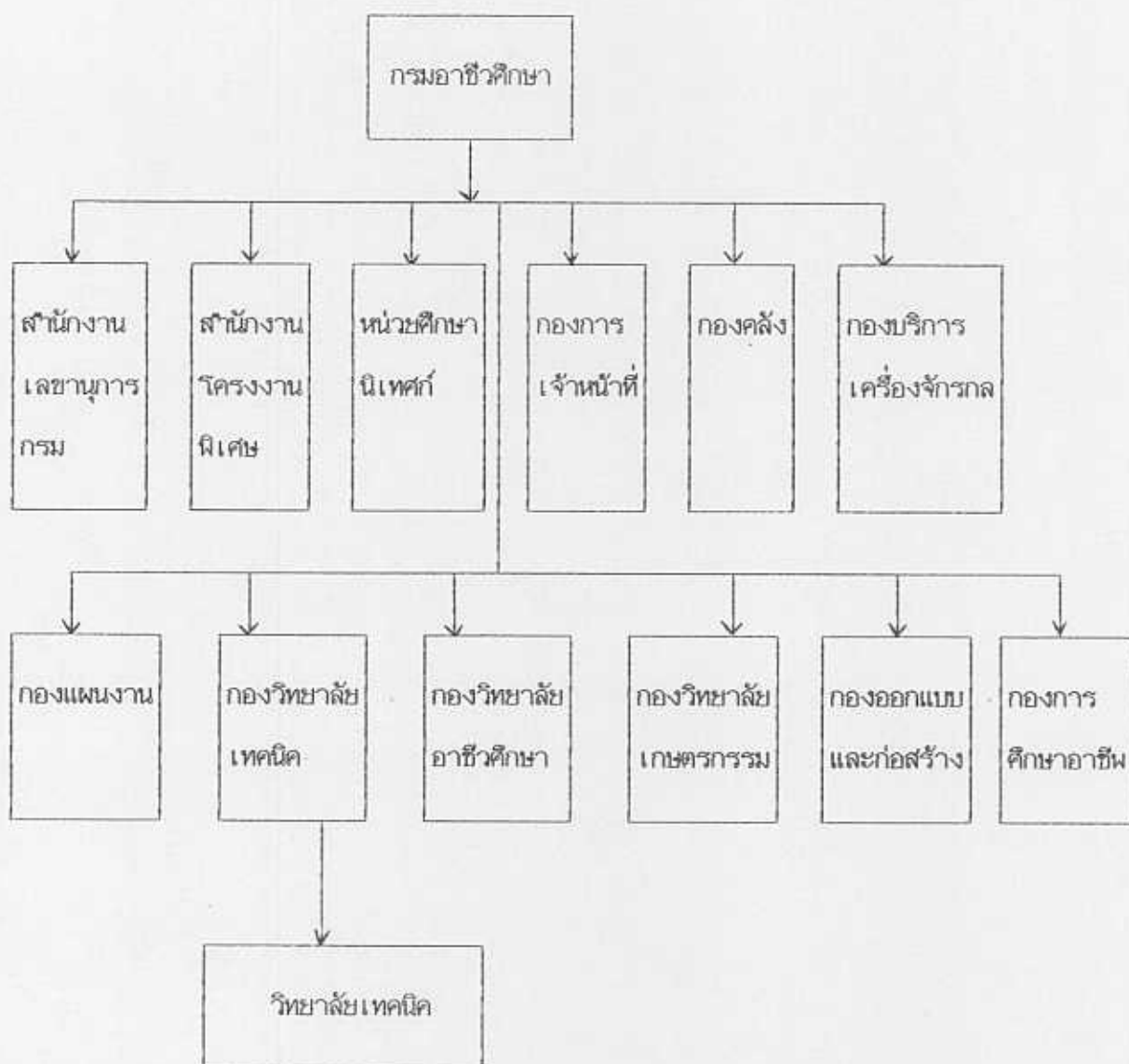
- 1) งานวิจัยภายในประเทศ
- 2) งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 กรมอาชีวศึกษา

1) โครงสร้างการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบการผลิตนักเรียน

นักศึกษาทางด้านวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 9 กอง 2 สำนักงาน และ 1 หน่วย ดังรายละเอียดตามแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

2) การกิจของกรมอาชีวศึกษา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาวิชาชีพ รับผิดชอบโดยหลายหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน กรมอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาทั้งแรงงานทั้งฝีมือ แรงงานฝีมือและช่างเทคนิค หากพิจารณาในแง่ปริมาณแล้วจะเห็นว่าประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีเป็นผู้สำเร็จจากสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังนั้นกรมอาชีวศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นแม่บทของการจัดการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งมีประสบการณ์มานานถึง 52 ปี

(พ.ศ. 2484-2536) จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาขึ้นต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในฐานะที่กรมอาชีวศึกษามีภารกิจหลักในการพัฒนากำลังคน การเตรียมการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงแนวโน้มความต้องการกำลังคน และการพัฒนาประเทศเป็นหลักในเรื่อง แนวโน้มในอนาคตได้มีการศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสังคม ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอทิศทางการดำเนินงานที่สำคัญควรมานำมาพิจารณาหลายประการคือ

1) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสังคม

จากการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรมบริการ และเกษตรกรรมสมัยใหม่ยิ่งขึ้น จะทำให้มีความต้องการกำลังคนในระดับสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในระดับที่มีการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ตลอดจนกำลังคนที่มีฝีมือ ข้างเทคนิคและกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2) กำลังคนด้านพื้นฐาน

ความต้องการกำลังคนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาขึ้นมา ในขณะที่ความต้องการกำลังคนในระดับประถมศึกษาเริ่มลดลง และคาดว่าจะมีความต้องการแรงงานสตรีที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ เป็นต้น

3) กำลังคนระดับ ปวช. ปวส. และปวท.

จะมีปัญหาการขาดแคลนช่างเทคนิคในสาขาอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องกลและแปโตรเคมี ขณะเดียวกันยังคงมีปัญหการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษารวมทั้งปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์ในบางสาขา

4) กำลังคนระดับสูง

คาดว่าจะมีปัญหการขาดแคลนวิศวกรในกลุ่มเครื่องกลอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และกลุ่มเทคโนโลยีอุตสาหกรรมโดยเฉพาะวิศวกรรมเคมี วิศวกรรมอุตสาหกรรมและวิศวกรรมเกษตร ตลอดจนการขาดแคลนอาจารย์ในสาขาคอมพิวเตอร์ การตลาดและการจัดการสมัยใหม่

จากการขาดแคลนกำลังคนดังกล่าว จะทำให้อัตราการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้นในขณะเดียวกัน ยังมีแรงงานส่วนเกินส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาต่ำ ด้อยทักษะ และความรู้ในการประกอบอาชีพ มีการทำงานไม่เต็มเวลา ทำให้รายได้ต่ำ กลายเป็นปัญหาในการพัฒนาและการกระจายรายได้ระยะยาว

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและอาชีพ โดยให้รู้จักที่จะเลือกงานให้ตรงกับความสามารถของตนเอง อีกทั้งสามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ ฝ่าย ในปัจจุบันเทคโนโลยีทางด้านการเกษตรอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาเพื่ออาชีพในสถานการณ์ปัจจุบันอย่างแท้จริง และทันต่อความเจริญและวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาถึงความต้องการและการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติ จะเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนองความต้องการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ โดยที่การอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการด้านตลาดแรงงานของประเทศอีกด้วย โดยธรรมชาติของงานแล้ว การอาชีวศึกษา มีความหลากหลาย สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะการสอนคนให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่โลกอาชีพนั่นเป็นเรื่องที่ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ลักษณะอาชีพและการทำงานก็เปลี่ยนไปด้วย

ในปัจจุบัน รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้โดยมุ่งหมายเพื่อเตรียมบุคคลสำหรับงานอาชีพ โดยพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพระดับต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจดังจะเห็นได้จากวัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรการในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) คือเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้สามารถผลิตกำลังคนสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ โดยเน้นการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังนิสัยในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข ภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารวิชาชีพชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

กรมอาชีวศึกษาได้พยายามพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพัฒนาหลักสูตร ปวช. 2524 มาเป็นหลักสูตร ปวช. 2530 โดยจัดการเรียนการสอนใหม่จากเดิมปีการศึกษาละ 2 ภาคเรียนเป็น 4 ภาคเรียน ๗ ละ 10 สัปดาห์ หลักสูตรได้ประกาศทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ อย่างเร่งรีบในปีการศึกษา 2530 ท่ามกลางการวิจารณ์และคัดค้านจากข้าราชการครู นักเรียน นักศึกษา คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการว่าน่าจะชلوไปก่อน การทดลองหลักสูตร ปวช. 2530 นี้ นักศึกษาต้องผ่านการฝึกงานในแหล่งวิทยาการ หรือสถานประกอบการ หรือหน่วยราชการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 400 คาบเรียน หรือ 1 ภาคเรียนหรือ 10 สัปดาห์ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความพร้อมทางทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น ผลจากการทดลองใช้หลักสูตร ปวช. 2530 ทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกทักษะวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง แต่พบผลเสียในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเป็น 4 ภาคเรียน มีผลกระทบต่อการบริหารการจัดการในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จึงมีการปรับหลักสูตร ปวช. 2530 เป็น 2 ภาคเรียนเหมือนเดิม ดังนั้นในปีการศึกษา 2533 สถานศึกษาทุกแห่งจึงได้ใช้หลักสูตร ปวช. 2530 ฉบับปรับปรุงใหม่ ซึ่งมีเนื้อหาหลักสูตรเหมือนเดิม แต่การเรียนการสอนแบ่งเป็น 2 ภาคเรียน

กรมอาชีวศึกษา (2533) ได้ประเมินผลการดำเนินงานโดยประมวลลักษณะปัญหาได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1) ปัญหาทางวิชาการ ได้แก่

(1) นักเรียนนักศึกษาบางสาขามีจำนวนลดลง เช่น ด้านเกษตรกรรม และคหกรรมศาสตร์ ซึ่งมีสาเหตุทั่วไปมาจากประชากรในวัยเรียนลดลง เก่งกว่าจบแล้วไม่มีงานทำ และค่านิยมของผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานเรียนด้านวิชาสามัญ สำหรับสาเหตุเฉพาะในด้านเกษตรกรรมคือ การประกอบอาชีพเกษตรเป็นอาชีพที่ทำงานหนัก ผลผลิตได้ช้า รายได้น้อย ไม่มีที่ดินของตนเองหรือน้อยและผู้ปกครองส่วนมากยากจน

ในด้านเศรษฐศาสตร์ ผู้เรียนส่วนมากไม่ได้ตั้งใจจะเรียนสาขานี้ แต่ต้องมาเรียน เพราะเข้าด้านพาณิชย์กรรมไม่ได้ ประกอบกับค่าใช้จ่ายภาคปฏิบัติด้านเศรษฐศาสตร์ต้องลงทุนค่อนข้างสูง สิ่งเหล่านี้ทำให้ให้นักเรียนไม่สนใจเข้าเรียนใน 2 ประเภทวิชาดังกล่าว

(2) การขาดแคลนครูวิชาชีบบางสาขา เช่น ไม้เท้า คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพเฉพาะมากขึ้น ทำให้คนนิยมเข้าทำงานเอกชนซึ่งมีรายได้ดีกว่า และผู้ที่ทำงานอยู่แล้วก็ลาออกไปทำงานเอกชน ดังได้เกิดอาการสมองไหลขึ้นแก่หน่วยราชการหลายแห่ง โดยเฉพาะกรมอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบโดยตรงจากกรณีดังกล่าวเป็นอย่างมาก เพราะมีครูอาจารย์วิชาชีพหลายสาขาที่ลาออกเป็นจำนวนมาก จึงทำให้กระทบไปถึงคุณภาพการเรียนการสอนหรือการผลิตกำลังคนสนองความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศด้วย

(3) ครูฝึกไม่ทันสมัย เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในตลาดของการแข่งขัน จึงทำให้ครูฝึกเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการเรียนการสอนวิชาชีพในสถานศึกษาไม่ทันสมัย ประกอบกับกรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษาจำนวนมาก การจัดหาครูฝึกทดแทนของเก่าจึงเป็นไปได้ค่อนข้างช้า ทำให้อุปกรณ์เครื่องจักรซึ่งนักเรียนนักศึกษาใช้ฝึกภาคปฏิบัติเก่าไม่ทันสมัย เครื่องจักรที่ใช้ในสถานประกอบการเอกชน จึงทำให้คุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีมาตรฐานไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(4) ครู-อาจารย์ล้าสมัย ครูอาจารย์ส่วนมากทำหน้าที่สอนมาแล้วหลายปียังใช้ความรู้เดิม ตำรา และครูฝึกเก่า นอกจากนี้ยังไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการใหม่ ๆ ทำให้วิธีการสอนและความรู้ที่ถ่ายทอดให้นักศึกษาจึงล้าสมัย ไม่ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัญหานี้มีผลกระทบต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาเป็นอย่างมากเช่นกัน

2) ปัญหาด้านการบริหารงาน เนื่องจากปริมาณงานของกรมอาชีวศึกษามีมากขึ้นทำให้การบริหารงานและการพัฒนาการอาชีวศึกษาดำเนินไปได้ค่อนข้างช้า เพราะว่ามีบุคลากรจำกัด และองค์กรรองรับการบริหารไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังมีระเบียบบริหารบางเรื่องไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้รวดเร็วได้

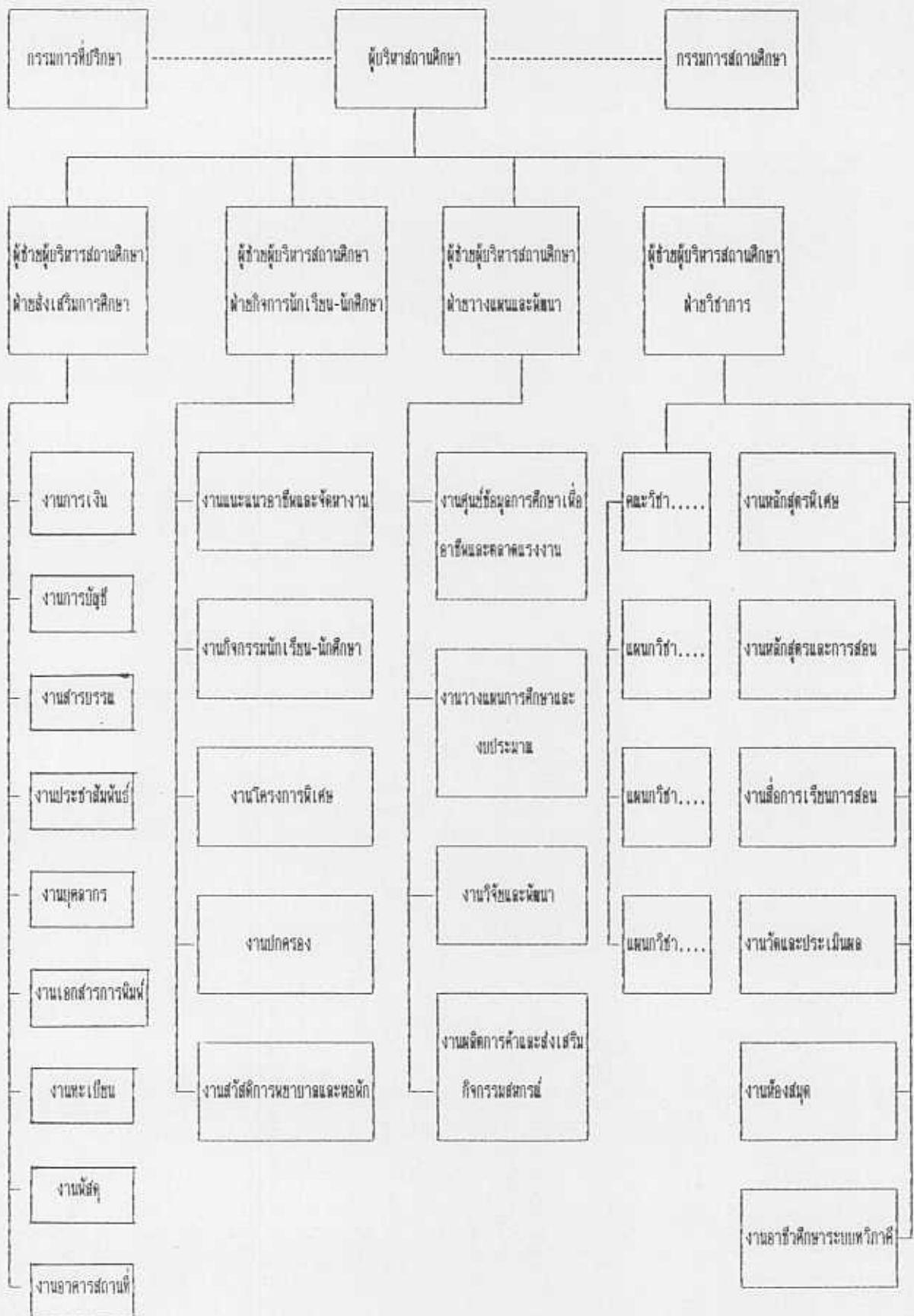
3) ปัญหาการขาดความคล่องตัวในการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน เนื่องจากการจัดองค์กรในสถานศึกษามีความซับซ้อนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความลังเลใจในหน้าที่ของตนเองและการบริหารงานมีระเบียบบางเรื่องที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ซึ่งประกอบด้วยทั้งสภาพการทำงานและปัญหาอันส่งผลกระทบถึงการผลิตคนทั้งปริมาณและคุณภาพ ของกรมอาชีวศึกษา ข้อมูลที่ชี้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงจะเป็นแนวทางใช้แก้ปัญหา ให้การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

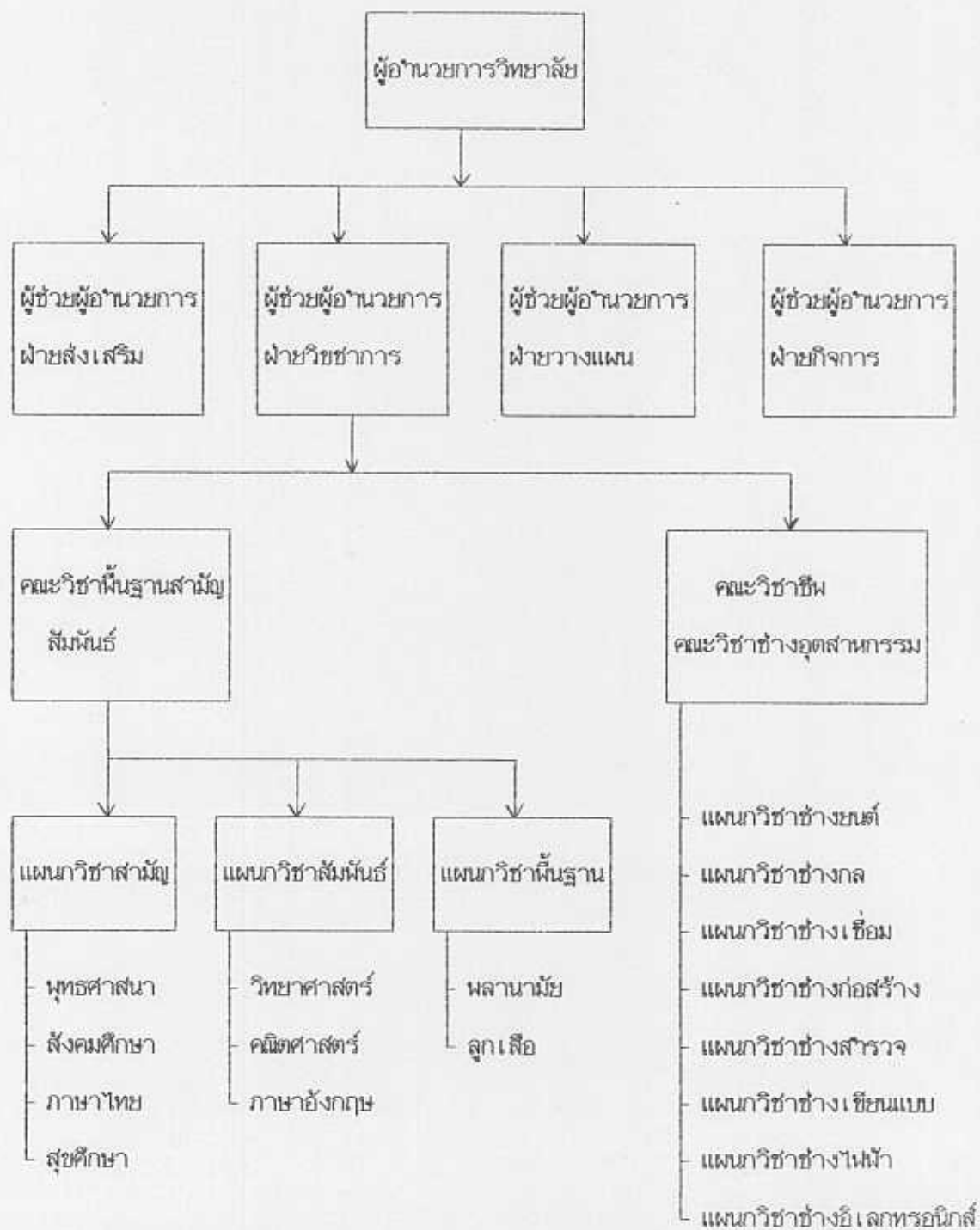
2.2 วิทยาลัยเทคนิค

1) โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค มีดังนี้

วิทยาลัยเทคนิคมีโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ และผู้ช่วย ผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบ ตามขอบข่ายการบริหารงาน ดังรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 2-3 ดังนี้



2) หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค



แผนภูมิที่ 3 หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิค

รายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค

ผู้อำนวยการมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
- 2) บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ
- 3) บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
- 4) กำหนดแผนการดำเนินงาน สิ่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษารับผิดชอบในเรื่องการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
- 5) กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
- 6) ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา
- 7) ประเมินผลงานพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 8) ปกครอง อบรม พิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรมตามแบบแผนของราชการ
- 9) วินิจฉัย สั่งการ เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
- 10) อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 10 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอน
- 11) วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 12) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

13) เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น

14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ดังนี้

1) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา

2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผล การศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

หัวหน้าคณะวิชา มีหน้าที่ดังนี้

1) ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร
2) จัดตารางสอนของคณะ
3) ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงานให้สอดคล้องกับหลักสูตร และผลการเรียน

4) สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ

5) ดูแลรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้ปกติ

6) รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

7) ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา

8) เสนอความดีความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์ และลูกจ้างในคณะวิชาตามลำดับขั้น

9) ปกครองดูแลข้าราชการครู อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษาในคณะวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

- 10) เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- 11) รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

หัวหน้าแผนวิชา มีหน้าที่ดังนี้

- 1) จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนวิชา
- 2) จัดหา เตรียมบริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
- 3) ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด
- 4) จัดทำโครงการสอนเพื่ออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียน และติดตามดูแลให้มีการฝึก

ภาคปฏิบัติตามโครงการสอนที่ได้รับอนุมัติแล้ว

5) ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6) แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการสอน ร่วมกับครูอาจารย์ประจำวิชา

7) ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

8) ปกครองดูแลครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ในแผนวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความดีความชอบของครูอาจารย์ในแผนวิชา

- 9) ประสานกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา
- 10) เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- 11) รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

อาจารย์ประจำวิชาสอน มีหน้าที่ดังนี้

- 1) ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
- 2) ทำการสอนและอบรมความรู้ให้นักเรียนนักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรและความ

ต้องการของตลาดแรงงาน

- 3) ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษา
ครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา
- 4) รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย และสุขภาพ และดูแล
การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษา
- 5) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 6) จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและ
เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
- 7) รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน นักศึกษา
- 8) นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบกลุ่มสถานศึกษา
- 9) ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง
- 10) ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
- 11) วิจัยและปรับปรุงการเรียนให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระ เชิงธุรกิจ และ
อุตสาหกรรม
- 12) เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- 13) รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- 14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

อาจารย์ประจำวิชาสอนคณะวิชาพื้นฐานสามัญสัมพันธ์ มีหน้าที่เพิ่มเติมดังนี้

- 1) มีชั่วโมงสอนสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 18 คาบ
- 2) รับผิดชอบนักศึกษา 1 ห้องรวม 2 กลุ่ม ๆ ละอย่างน้อย 20 คน

อาจารย์ประจำวิชาสอนคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีหน้าที่เพิ่มเติมดังนี้

- 1) ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาในแผนก 1 กลุ่ม ๆ ละอย่างน้อย 20 คน
- 2) รับผิดชอบนักศึกษา 1 ห้อง ต่อ 1 กลุ่ม ๆ ละอย่างน้อย 20 คน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภิญญ์ สาร (2519) กล่าวว่า ในการบริหารงานด้านวิชาการนั้น ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาโดยทั่วไป ควรจะกระจายอำนาจ (Share of Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ไปให้ครูทุกคน ความเป็นผู้นำของผู้นำของผู้บริหารอยู่ที่ความสามารถที่ใช้คนอื่นให้ทำงานโดยไม่ต้องบีบบังคับ หรือขู่เชิญแต่อยู่ที่เทคนิคในการที่จะกระตุ้นเตือน (Motivate) ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนทุกคนขยันขันแข็งทำงานอย่างเต็มใจและอดทน อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่และผู้บริหารการศึกษาทุกคนพึงระลึกเสมอว่าตนเองนั้นไม่ใช่ครูของครู และไม่รอบรู้ในด้านวิชาการไปเสียหมดทุกสาขา การบริหารงานวิชาการจึงอาศัยเทคนิคในการรู้จักใช้คนมากกว่าการสอนคนอื่นว่า เขาควรทำอย่างไร ผู้บริหารเพียงแต่ดูแลให้ครูทำงานดีที่สุด และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เท่านั้น

การที่ครูคนใดในโรงเรียนทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สนใจการสอน ไม่สนใจนักเรียน และไม่ชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติม แต่ยังเป็นอยู่ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุขนั้นเป็นความบกพร่องของครูใหญ่ ครูใหญ่ที่ดีจะดูแลให้ครูที่ดีขยันขันแข็งสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนใจหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุขที่สุด แต่ครูที่เหลวไหลไม่มีประสิทธิภาพ ควรจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เขารู้สึกอึดอัดใจ รู้สึกเป็นความผิดและขาดความสุขที่จะไม่ปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี วิธีดำเนินการเพื่อการนี้ครูใหญ่จะต้องใช้วิธีประชาธิปไตยและเทคนิคการบริหารไม่ใช้วิธีบีบบังคับซึ่งเป็นวิธีเผด็จการ

การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการนั้น ครูใหญ่จะต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างด้วย เช่น ครูใหญ่จะหาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยขยันอ่านตำราวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ การสนทนากับครูก็มีแต่เรื่องวิชาการ ไม่ชักชวนในเรื่องไร้สาระ ไม่ว่าจะเป็นในวงสนทนาเวลาอาหารกลางวัน หรือเวลาอื่นให้ครูทุกคนในโรงเรียนรู้ว่า การสนทนากับครูใหญ่นั้นถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิชาการแล้วเขาจะนั่งด้วยนานที่สุด แต่ถ้าเป็นเรื่องไร้สาระแล้วครูใหญ่มักจะหลีกเลี่ยงไปทันทีเสมอ

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2539) ได้สรุปถึงการพัฒนาตนเองดังนี้

แนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มีการบรรจุคำให้หน่วยงานต่าง ๆ พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของงานเสมอมา ประสิทธิภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องด้วยบุคคลในหน่วยงานนั้นมีคุณภาพ การเพิ่มคุณภาพของคนจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแท้จริง

มนุษย์สามารถเรียนรู้ ค้นคว้าวิชาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง แต่ยอมรับว่าการเรียนรู้จักตัวเองนั้นเป็นสิ่งที่เรียนยาก การที่ไม่สามารถเรียนรู้ว่าตนเองเป็นอะไร ต้องการอะไร ก็ไม่สามารถจะกำหนดทิศทางของชีวิตให้ถูกต้องได้ เมื่อค้นพบตัวเอง รู้ตนเอง หากคำตอบที่ถูกต้องได้แล้วส่วนใดที่ยังขาดตกบกพร่องก็หาแนวทางในการแก้ไขส่วนที่บกพร่องนั้นจะทำได้จนสมบูรณ์ขึ้น และจะนำไปสู่การพัฒนาส่วนอื่น ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องต่อไป

รู้ตัวของเราเอง

เราทุกคนสามารถใช้ดุลพินิจวิเคราะห์อย่างชาญฉลาด จะเห็นว่าตนเองประกอบไปด้วย

2 ส่วนคือ

- 1) ส่วนร่างกายและจิตใจ
- 2) ส่วนแต่งตั้ง

1) ส่วนร่างกายและจิตใจ ถ้าจะแบ่งให้ละเอียดก็จะเห็นว่าเป็นรูปร่าง หรือกายหยาบ ส่วนจิตใจ และกายธรรมทั้งหมดที่กล่าวมาจะถูกสั่งสมด้วยการเวลา สะสมเป็นมุลิกลักษณะเฉพาะตัว เพื่อให้เป็นภาพวิทยาศาสตร์ ตัวตนของมนุษย์ก็เปรียบเสมือนคอมพิวเตอร์ คือมีส่วนนำข้อมูล มีส่วนวิเคราะห์ และประมวลผลแล้วมีส่วนแสดงผล ส่วนแสดงผลนั้นจะได้ผลดีนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูล และการประมวลข้อมูล

ส่วนวิเคราะห์และประมวลผลนั้น เป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ถ้าอคติ และไม่เป็นธรรมโดยให้อารมณ์เข้าควบคุม เช่นดีใจ เสียใจ โกรธ กลัว ก้าวร้าว และมีความหนักเบาไม่เท่ากันและไม่เหมือนกัน ย่อมส่งผลให้แสดงผลผิดพลาดได้

2) ส่วนแต่งตั้ง หมายถึง การปรุงแต่งตัวตนตามกฎหมาย จะเป็นแบบแผนของสังคม ได้รับแต่งตั้งเป็นครู-อาจารย์ ซึ่งเป็นส่วนภายนอก มีผลให้มีรายได้และมีเกียรติ และอยู่ดีกินดี มีผลทำให้

- เลี้ยงตนเองได้
- มีหลักประกันมั่นคง
- มีหลักเจริญก้าวหน้า

ในปัจจุบัน อาชีพราชการครุฑนั้นมีรายได้น้อย และหวังว่าจะมีความเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับ แต่มีคนท้อแท้ เบื่อหน่ายหมดหวัง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ขอให้กลับมาสำรวจตัวเองอย่างละเอียด อย่ามองสภาพแวดล้อมตั้งกล่าวมากเกินไปจนสำรวจตัว รู้จักตัวเอง และเรียนรู้สภาพตัวเองในปัจจุบัน ในหัวข้อต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งงานของตนเองในหน่วยงาน

ข. ความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น

ค. ความรู้ ความสามารถของตนเอง

ง. ความเอาใจใส่งาน

จ. ความซื่อสัตย์สุจริต

ฉ. อายุของสิ่งขารจริง

แนวทางในการสำรวจตัวเองยังมีอีกมากมาย ขอให้ยุติธรรมต่อการสำรวจตัวเอง จึงจะได้ข้อมูลที่ต้องการ นำไปพัฒนาตนเอง และพัฒนางานต่อไป

การแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของตนเอง ในสายตาและแนวความคิดของคนส่วนใหญ่ในสังคมหรือนักกฎหมาย ระเบียบแบบแผนมาอ้างอิง วิเคราะห์ด้วยเหตุและผล แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง

พัฒนาความรู้เพิ่มพูนความสามารถ

ความรู้เป็นสิ่งที่เพิ่มพูนได้ตลอดเวลาศึกษาค้นคว้า เพื่อให้เหมาะกับงานที่ทำ เช่น เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ อ่านหนังสือพิมพ์ ดูข่าวสารทางทีวี พบปะพูดคุย เข้าร่วมสัมมนา สัมผัสเรียนมหาวิทยาลัยเปิด เมื่อมีความรู้ความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ก็ส่งผลให้เกิดความสามารถสร้างผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รู้ได้เห็น

พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ยิ่งใหญ่ จะต้องอาศัยผู้รู้ และเพื่อนร่วมงานอย่างมาก เช่น การสอนวิชาใด ๆ ก็จะต้องอาศัยพื้นฐานวิชาอื่น ๆ เช่นนั้น ความประพฤติของเด็กนักเรียนเราไม่สามารถแก้ไขคนเดียวได้ จะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เรารับผิดชอบ จะมีต้องมีการขอความร่วมมือด้วยกันทั้งสิ้น ถ้าตนเองเป็นคนปิดเพื่อนร่วมงาน

เข้าไม่ได้ ความสัมพันธ์ก็แคบและสั้นไป การพัฒนาด้านนี้ กระทำได้โดยง่ายเพราะคนไทยมีนิสัยพื้นฐานโอบอ้อมอารีย์ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีคุณสมบัติเหล่านี้เกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างยิ่ง

พัฒนาความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ เนียรต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนมากแล้วทุกคนมีด้วยกัน จะมากหรือน้อยหลังจากได้สำรวจตัวเองส่วนใดที่ยังขาดก็เพิ่มเติมการฝึกฝน เช่น ไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการก็ให้วิเคราะห์ว่าเวลาราชการนั้นจริง ๆ แล้วมีประมาณ 8 ชั่วโมง ทำการให้เต็มที่ ซึ่งถือว่าอุทิศเวลาให้แก่ราชการแล้วมีข้ออุทิศให้ 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นไปไม่ได้ เตือนตนเสมอว่าไม่มีอะไรได้มาง่าย ๆ จะต้องลงทุนทั้งกายและใจ มีความเพียรเป็นที่ตั้ง ผู้ปฏิบัติตามนี้จะเจริญรุ่งเรืองสืบไป

พัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมี 2 ส่วน คือ ส่วนภายนอกอันได้แก่ การยืน การเดิน การนั่ง การพูดจา การคุย นึกถึงอาชีพครูที่จะต้องเป็นตัวอย่างเมื่อพัฒนาส่วนนี้แล้ว จะถือว่าผู้นั้นมีจริยวัตรอันดีงาม

บุคลิกภายใน จะต้องเพิ่มความมั่นใจ ความคิดริเริ่ม ทำทุกอย่างที่สมเหตุสมผล จึงจะได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองเป็นอย่างดี

การพัฒนางาน

งานคือ ส่วนมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ การพัฒนางานก็คือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือความสามารถที่ทำให้เกิดผลงานอย่างดี โดยใช้เวลาน้อยที่สุด ฉะนั้นการพัฒนา คือการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น เช่น งานที่ได้รับมอบหมายคือการสอน ฉะนั้นการสอนที่มีประสิทธิภาพคือการให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และใช้เวลาให้น้อยที่สุด ใช้เงินให้น้อยที่สุด หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

เพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปด้วยดี เห็นสมควรที่จะต้องทราบสาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มีเหตุปัจจัยอะไรบ้าง แล้วดำเนินการปรับปรุงหรือเพิ่มส่วนขาดจึงนับได้ว่าเป็นการพัฒนางานอย่างแท้จริง

การทำงานที่ขาดประสิทธิภาพนั้นมีปัจจัยดังนี้ คือ

- 1) ขาดการวางแผนที่ดี การวางแผนก็คือ การจัดเส้นทางเดินในอนาคตที่สมเหตุผล
- 2) การจัดองค์การ หรือองค์บุคคลเข้ามารับผิดชอบที่ไม่เหมาะสม
- 3) การจัดการทำตามเคยไม่ทำตามควร
- 4) ขาดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ธรรมชาติของการขาดประสิทธิภาพของการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติเฉื่อยชาไม่ริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ศึกษาหาความรู้ ขาดวินัย ขาดความสามัคคี เหล่านี้เป็นผลมาจากเหตุปัจจัยดังกล่าวถ้าจะพัฒนางานให้ได้ผล จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน โดยเริ่มแก้ไขข้อบกพร่องของการวางแผนงาน การมอบหมายงานให้เหมาะกับคน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีคุณภาพ การพัฒนาตน และพัฒนางานจึงเป็นของคู่กัน เพราะเกิดจากมีผู้ปฏิบัติ และปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะเกิดการพัฒนางาน

การพัฒนามีความหมายเพื่อให้เจริญงอกงาม ถ้าพัฒนาตนหมายถึง การฝึกฝนให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ของงานนั้น ๆ ถ้าจะพัฒนาให้ถูกทางก็จะเริ่มที่ตนเอง การพัฒนาตนเองที่ถูกต้องจะต้องพัฒนาที่ใจตน คือพัฒนาจิตใจก่อน จิตใจที่แสดงออกคือ ความคิดเห็นต้องพัฒนาความคิดเห็นให้ถูกทางเสียก่อน ถ้าคิดไม่ถูกเสียแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกอาจจะเบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น ให้เสียหายได้ หรือเดือดร้อนและในที่สุดส่งผลให้เกิดความเสียหายได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของ "ความพึงพอใจ" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) หมายถึง ความพอใจ ความชอบใจ ความเต็มใจ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

นิยม ศรีวิเศษ (2521) กล่าวว่า ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมาก เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับการอยากทำงาน ทุ้มเหความสามารถเพื่องานและหน่วยงานมีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Strauss และ Scyles (1960) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

Smith และคณะ (1969) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกรวม ๆ ระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความรู้สึกพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวัง และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความคาดหวังนี้ไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานจากประสบการณ์ และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย

Good (1973) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ และสภาพภาพของงาน

Hoy และ Miskel (1982) กล่าวถึง ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

Dessler (1983) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องาน เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์สุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ทำให้มีผลต่องาน

อานวย บุญศรี (2532) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะอุทิศเวลา แรงกายและแรงใจรวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โชคชัย งามวงศ์ (2537) ได้สรุปความหมาย ความพึงพอใจว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจ ที่มีต่อองค์ประกอบ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุดและเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว

ก็ได้ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ การมีการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย

ประพันธ์ สุริหาร (2533) ได้สรุปทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจซับซ้อนความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากภัยอันตรายทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านโจรผู้ร้าย โรคภัยไข้เจ็บ และมีความมั่นคงทางด้านความเป็นอยู่ อาชีพ และเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ

4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือฐานะทางสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการมีอิสระในการดำรงชีวิตและตัดสินใจด้วยตนเอง

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความอยากเด่นในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า การปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) แล้ว การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการย่อมจะตามมาด้วย นอกจากนี้ยังสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมาได้ด้วย

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ละเอียด จงกลนี้ (2535) ได้รวบรวมทฤษฎีการจูงใจและสุขอนามัยของ Herzberg รายละเอียดดังต่อไปนี้คือ Herzberg และคณะได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุห์บัญชี ด้วยการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลของการศึกษาของเขาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่ง Herzberg เรียกว่า "Satisfier" นั้น มีความแตกต่างจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ เรียกว่า "Dissatisfier" สิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่า เป็นความพึงพอใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในขณะนั้น (Job Content) เขาใช้ชื่อว่าเป็น "Content factor" ส่วนสิ่งที่เป็นความไม่พึงพอใจได้แก่ นโยบายของบริษัท การบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งดูจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานจึงเรียกว่า "Context Factor"

Herzberg และผู้ร่วมงาน สรุปว่า

1) เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการการประจักษ์ตน (Self-actualization) ในการทำงานของบุคคลโดยตรงแต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้ว ก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้ เนื้อหาของงาน (Job content) เป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) เป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2) ความแตกต่างในบุคลิกลักษณะในทางด้านบุคลิกลักษณะนั้น Herzberg ได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

(1) Motivation Seekers คนประเภทนี้มักจะผูกพันในเนื้อหาของงาน ต้องการ ทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก พวกนี้ต้องการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นส่วนใหญ่

(2) Maintenance seekers คนประเภทนี้มักจะเน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงาน สายงาน สะอาด เป็นสบายเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้ว เขาก็จะพอใจงานที่ทำ พวกนี้ต้องการสนองความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job Context)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัยโดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของตนในด้านความต้องการความสุขจากการทำงาน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน บนพื้นฐานของการตอบสนองที่ได้รับ Herzberg Mausner and Snyderman (1959) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรน้อยมาก ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงานและนโยบายของบริษัท

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความพึงหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับการแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติซึ่งอาจจะเป็นงานที่ท้าทายหรืองานธรรมดา งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์หรืองานที่น่าเบื่อหน่ายงานที่ง่ายหรืองานที่ยากและรวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณา ความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์โดยอาจได้พัฒนาเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและการจัดหน่วยงานตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานหลัก และหน่วยงานย่อยนั้นสอดคล้องเหมาะสมกัน สนับสนุนการปฏิบัติราชการให้บรรลุ จุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ชัดเจนปฏิบัติได้ ไม่ขัดกับความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervision) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

5) สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมและสภาพของบริเวณอาคารที่ทำงาน ห้องทำงานมีความสะอาดสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้

6) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก เป็นต้น

7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตของบุคคลในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ

8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

9) สถานะ (Status) หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพที่ดำรงอยู่ เป็นที่ยอมรับของสังคม

10) ความมั่นคง (Security) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน เกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรม และปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

ผลจากการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของคณงาน Herzberg พบว่า เมื่อคณงาน ได้รับความพึงพอใจในงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับ ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันจิตใจ และปัจจัยสุขอนามัยเพียงพอ ดังนั้น การสร้างความพึง พพอใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการ ดำรงชีวิต และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีทั้งทาง บวกและทางลบคือ

1) สิ่งจูงใจในทางบวก ได้แก่

- (1) เงิน
- (2) ความมั่นคง
- (3) การยกย่อง
- (4) การมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ
- (5) การแข่งขัน
- (6) การรู้ผลของงาน
- (7) การมีส่วนร่วม

2) สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่

- (1) การตำหนิ
- (2) การตัดเงินเดือน
- (3) การให้ออกจากงาน
- (4) การลดขั้น
- (5) การไล่ออกจากงาน

ซึ่งการจูงใจในทางลบเป็นเรื่องของการลงโทษ แต่วัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพื่อแก้แค้น แต่เป็นการลงโทษเมื่อถึงและเตือนสติให้บุคลากรหันมาสนใจในการทำงาน

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจส่วนใหญ่จะทำให้บุคคลสบายใจ หรือสนองความต้องการเขาได้ ทำให้เกิดความสุข แต่อาจไม่ทำให้เขาใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ ถ้าหากสิ่งที่สร้างความพอใจนั้นไม่มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจ (Motivator) ด้วย สิ่งที่สร้างความพอใจกับสิ่งจูงใจจึงต่างกัน

ทฤษฎี สาร (2516) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจว่า จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ได้นาน จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 ประการคือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น
- 3) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะเก้าอี้ทำงานใหญ่กว่า โต๊ะบุคลากรอื่น เป็นต้น
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมครูในวิทยาลัยช่วยให้วิทยาลัยน่าอยู่
- 5) การบารุงขวัญ หรือการกระตุ้นและสร้างความรู้สึกร่วมกันเกิดกับบุคคลทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

เกคินี หงส์นันท์ (2518) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 7 ประการคือ

- 1) การทำให้เกียรติยศและตระหนักรู้ผลงานที่ถูกกระทำ
- 2) เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจท้าทายความสามารถ
- 3) การทำงานในนามที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
- 4) มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
- 5) มีความมั่นคงในการทำงาน
- 6) มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
- 7) มีการควบคุมดี

Davis (1962) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นปัจจัยสำคัญดังนี้คือ

- 1) มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- 2) ความพึงพอใจงานที่ได้กระทำ คนส่วนมากมีความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดี และมีความรู้สึกว่าการงานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
- 3) ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) ความพึงพอใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้
- 5) ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ และบำเหน็จรางวัล
- 6) สุขภาพทางจิตใจ และร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและระดับอารมณ์ของแต่ละบุคคล

Wiles (1953) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ผู้ทำโดยทางการจะช่วยให้ครูได้รับความ

ความพึงพอใจในงานอันเป็นการปฏิบัติงานมี 8 ประการคือ

- 1) ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างพอสุข
- 2) ความพึงพอใจในสภาพงาน
- 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 4) การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- 5) ความรู้สึกในความสำเร็จ
- 6) ความรู้สึกสำคัญในตัวเอง
- 7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- 8) การนับถือตนเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นว่าความรู้เรื่องการรู้จักตนเองสามารถนำมาจัดแปลงใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารนำมาใช้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง อันจะเป็นผลนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างดี

2.6 รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยภายในประเทศ

ได้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอโดยสังเขปดังนี้

สุภรณ์ ศรีนวล (2519) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลของการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับการวิจัยของ Herzberg คืออาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจมากกว่าองค์ประกอบของปัจจัยสุขอนามัย ผลที่แตกต่างกับของ Herzberg คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือ ตัวงานและความสัมพันธ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุด คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงปรากฏว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูง ครูก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงไปด้วย

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า อันดับความพึงพอใจเรียงจากสูงไปต่ำ ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยของข้าราชการครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานอยู่นอกเขตสุขาภิบาล พบว่า มีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

เวส ศรีสุมล (2523) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ การบ่งคับปัญหาของหัวหน้าคณะวิชา ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และความเป็นอยู่ ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

คานิง นกแก้ว (2524) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มากกว่าตามลำดับคือ การได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานคือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัญญา นิกรหัสชัย (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและการบริหารกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสวัสดิการ ด้านการควบคุม ด้านกิจกรรมร่วมหลักสูตร และด้านบริการสนเทศ พบว่า ทักษะที่มีต่อการบริหารกิจกรรมนิสิตด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการควบคุม ด้านกิจกรรมร่วมหลักสูตร และด้านบริการสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

มาลี วิชญกุล (2525) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประเมินและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อยเรื่อง การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานในด้านการพัฒนา ปัญหาเกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ กำลังคนและวัสดุอุปกรณ์

กิตติ จอมแบ่ง (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา จากการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนความพึงพอใจปานกลางได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารโอกาสก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงปลอดภัย

สิทธิ สายหล้า (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานมีปัญหาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการที่เกี่ยวกับชุมชน ด้านบุคลากรครู ด้านวัดผลและประเมินผล

สุภัทรา สัจจา (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในประเทศไทย สรุปว่า การบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา งานที่มีปัญหามากคือ งานหลักสูตรและการสอนนับงานห้องสมุด ส่วนความต้องการในการบริหารงานวิชาการมากที่สุด คือ ความต้องการให้มีการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกงาน ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ

ธีรพันธ์ น้อยโนนทอง (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อกลุ่มโรงเรียนของประธาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการโดยภาพรวมแล้ว มีความต้องการด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นที่มีต่อกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสูง

ปวิศม์ เขียมศักดิ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมีความต้องการในด้านการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน และงานห้องสมุด อยู่ในเกณฑ์มาก

พูนศักดิ์ นามวรรณ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สิบส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความพึงพอใจในลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ชั้นประทวนมีมาก แต่ความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปมีมากยกเว้นงานบริหารทั่วไป งานพัฒนาบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์

วิเศษชาติ สุวรรณราช (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานปกครองของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 9 สรุปว่า สภาพการบริหารงานปกครองของวิทยาลัยเทคนิค โดยความพร้อมโดยแผนภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ผลการปฏิบัติงานปกครองโดยภาพรวมปฏิบัติได้ดีอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานปกครองที่มีอยู่ระดับน้อย และความต้องการในการบริหารงานมีอยู่ในระดับมาก

อนุรักษ์ มหาวิวัฒน์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของลูกค้า และของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขต 33 พบว่า โดยภาพรวม ลูกค้าของธนาคารกสิกรไทยในเขต 33 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของธนาคารในระดับมาก พนักงานของธนาคารกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหาร

มงคล เจตน์ชัย (2538) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปว่า การบริหารงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก

2) งานวิจัยในต่างประเทศ

Sergiovanni (1970) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยมีจุดหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเมื่อศึกษาว่าเพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Vickstrom (1971) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยม และวิทยาลัย Saskatoon โดยใช้วิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจคือ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงข้ามกับชีวิตส่วนตัว

Arciniegga (1972) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการ สรุปผลว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากครูจะได้รับความรู้ด้านทฤษฎีและเข้าใจแนวคิดทางการศึกษาแล้ว ยังทำให้ครูเกิดทักษะ และต้องการนำ ความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน และเมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จากโปรแกรมที่จัดให้แล้ว จะปรับปรุงพฤติกรรมการสอนใหม่ทำให้มีผลต่อความสัมพันธ์ทางการเรียนของนักเรียน

Valez (1972) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย รายงานผลการวิจัยว่า ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้

Shermer Horn (1982) ได้ศึกษาถึงผลความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานว่า ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าจะมีความพึงพอใจมากกว่า ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า ผู้ที่ได้รับการตอบแทนสูงจะมีผลงานสูง และผลงานที่ได้รับรางวัลตอบแทนจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและผลงานในอนาคตอีกด้วย

จากผลงานงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในเกือบทุกองค์ประกอบ และในหน่วยงานแต่ละหน่วยต่างก็ได้รับความพึงพอใจแตกต่างกัน ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานค่าตอบแทนสูง สร้างความพอใจให้บุคลากรปฏิบัติ อยู่ในระดับดี บางหน่วยงานตัวผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานดีหรือไม่ดี บางหน่วยงานความสำเร็จในการปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่ง เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า แต่ละหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในหน่วยงานของผู้วิจัยและจะได้นำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนที่จะเกิดขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย
(Conceptual Frame Work)

