



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
23 ส.ย. 2552

วัน เดือน ปี.....
เลขทะเบียน.....00219853 ★

เลขเรียกหนังสือ ๑๙
371.106
ป/335ค
2550
๑.2

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

**JOB SATISFACTION OF THE PERSONAL UNDER THE OFFICE
OF SAMUTPRAKAN EDUCATIONAL SERVICE AREA ZONE 2**

PRAPAIWAN TEERAPHONGWATANA

This research is a part of the study under the curriculum of Master of Education
Program in Educational Administration

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

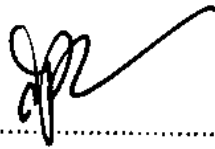
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

โดย ประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
กรรมการ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต



.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)



.....กรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)



.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

ประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิทยานิพนธ์ (แผน ข)

ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา.

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รวม 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (CT) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร

Prapaiwan Teeraphongwatana. (2007). Job satisfaction of the personal under The Office Of Samutprakan Educational Service Area Zone 2. Master of Education. Bangkok : Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

Advisors : Assoc.Prof. Dr.Pornpipat Peampon, Dr.Niwat Noymanee

The objective of this study was about job satisfaction of the personal under The Office Of Samutprakan Educational Service Area Zone 2 in ten which were ; achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, salary, policy and administration, interpersonal relations, working conditions and supervision. The populations of this study were 46 personal under The Office Of Samutprakan Educational Service Area Zone 2. The research instrument was a question with a five-level Likert Scale revealing the reliability value of .92 for the whole a questionnaire. The statistics used to analyzed the data was percentage (%), arithmetic mean and standard deviation.

The results of the study were as follows : The job satisfaction of the personal under The Office Of Samutprakan Educational Service Area Zone 2 was at a high level. According to the ranking, highest level of job satisfaction was the area of achievement and the last level of ranking was the area of policy and administration.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และ ดร.นิวัติ น้อยมณี ที่ให้ความกรุณาเมตตา สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์เศวต ประกอบผล และคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลุกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศศุณูปการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	5
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากร.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผลการวิจัย.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก	70
ภาคผนวก ข	74
ภาคผนวก ค	81
ประวัติของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวน ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	44
2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน.....	45
3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	46
4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	47
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านลักษณะของงาน.....	48
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านความรับผิดชอบ.....	49
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	50
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	51
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	52
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านสัมพันธ์ของบุคลากร.....	53
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านสภาพแวดล้อม.....	54
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของ บุคลากร จำแนกเป็นข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	55

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน.....	11
2 แสดงโครงสร้างขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีสำคัญที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างดีให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาสังคมโลก เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 คือ การพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา ตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีผลทำให้มีการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และระดับอำเภอ คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ, 2545 : 20) และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามุทธปรากการ เขต 2 มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี อำเภอบางปอ และอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งที่

เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 37) ที่มาจากข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน ในหน่วยงานทางการศึกษาเดิมที่ยุบรวมในเขต

จากการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาเดิม และจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จนถึงวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลบังคับใช้ และได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นับว่าเป็นระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่ยาวนาน ทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจน ในช่วงเวลาที่ผ่านมา จากสภาพการเปลี่ยนแปลงสภาพของหน่วยงานในลักษณะที่เป็นการปรับรื้อระบบ (Re-engineering) ดังกล่าว มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีหน้าที่ให้บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารและวางแผนพัฒนางานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 46 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ เพศ การปฏิบัติหน้าที่ และวุฒิการศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มี 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปัจจัยด้านต่าง ๆ
2. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนากระบวนการบริหารของหน่วยงาน ได้แก่ การปรับปรุงสำนักงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจและการจัดสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือนเดิม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี โดยได้รับความร่วมมืออย่างดี และได้ผลงานเป็นที่ยอมรับ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ยกย่องและไว้วางใจ

ลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบลักษณะงานที่เป็นที่พอใจและต้องการ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ที่ได้รับประจำเดือน รวมถึงสวัสดิการ

อื่น ๆ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายและกระบวนการ

ทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะในการติดต่อ สื่อสาร และการทำงาน

ร่วมกันของบุคลากร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนในการทำงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการวินิจฉัยสั่งการและ การบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของนางสาวเย็นจิต ทองเนื้อห้า ใน 10 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 7) นโยบายและการบริหาร 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) การปกครองบังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ในบทที่ 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรต้องทำงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะถ้าผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ผลงานที่ออกมาย่อมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานโดยไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำเลยอย่างแน่นอน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ เช่น

ปภาวดี ดุลยจินดา (2541 : 532) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และยังช่วยให้คนงานรู้สึกว่าการมีชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพการทำงานเป็นประดุจโครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย การเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กรเพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าการมีชีวิตของตนมีคุณภาพแล้ว ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

ลัทธิกาล ศรีธรรมย์ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่ง เป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นงานที่ทำจะรวมถึงการมีปฏิภิกิริยาโต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตาม

กฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้ามาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพ การทำงาน ซึ่งบางครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ พนักงานจะมีการประเมินว่า เขาพอใจหรือไม่

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541 : 12) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่รับได้และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับ บุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจและยังเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 588) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้ ความพอใจ คือ ก. สมใจ , ชอบใจ ว. เหมาะ

มูชินสกี (Muchinsky, 1983 : 127) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองตามอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับชอบหรือไม่ชอบ กล่าวคือ เป็นระดับของความพึงพอใจและยินดีที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างจากขวัญ (morale) เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นกับคนทั้งกลุ่ม

เดวิสและนิวส์ตรอม (Davis และ Newstrom, 1985 : 83) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

อาโมลด์และเฟลด์แมน (Arnold และ Feldman, 1986 : 86) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวม ๆ ที่แต่ละบุคคลมีต่อ งานของตน เช่น ความชื่นชอบ ค่านิยม และความรู้สึกในทางบวก เป็นต้น"

สมิธ (Smith, 1988 : 309) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ประเด็นสำคัญที่แวดล้อมกิจกรรมทุกประการของทรัพยากรบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เดสสเลอร์ (Dessler, 1993 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ "ปัจจัยด้านตัวบุคคลได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสถานการณ์

ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงานและกลุ่มผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสำรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวกและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข จนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ สนองงานนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ในองค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตามถ้ามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความสุขจากการได้ทำงานองค์กรนั้นก็พัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขกายสบายใจ หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ เช่น งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อสังคมซึ่งสภาพดังกล่าว ได้มีผู้ศึกษาพอสรุปได้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 58 - 59) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน ได้แก่ 1) งานท้าทายความสามารถ 2) งานไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป 3) งานนั้นควรมีความมั่นคงถาวร 4) งานไม่น่าเบื่อ 5) มีโอกาสได้แสดงฝีมือ 6) งานนั้นไม่ยากจนเกินไป

ส่วนสิ่งที่ทำให้คนไม่อยากทำงาน ได้แก่ 1) งานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย 2) งานไม่ตรงกับความถนัด 3) งานไม่ท้าทาย 4) งานยากเกินความสามารถ 5) งานนั้นไม่มั่นคงไม่มีอนาคต 6) งานนั้นเสี่ยงอันตรายมาก ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 152) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในการทำงาน จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานฝีมือและงานละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

- 1.3 จำนวนสมาชิกในกลุ่มทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจ
- 1.4 อายุ มีผลเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ต้องทำในเวลาสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำนอกเวลาหรือเวลาที่ผู้อื่นกำลังพักผ่อน
- 1.6 เซอร์วิญญา ขึ้นกับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ
- 1.7 การศึกษา การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่
- 1.8 บุคลิกภาพ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักไม่พอใจในการทำงาน เพราะความไม่พึงพอใจในการทำงาน ต้องเครียด จะเป็นสาเหตุการเกิดโรคประสาท
- 1.9 ระดับเงินเดือน เงินเดือนมากพอแก่การดำรงชีพ ตามสถานภาพ ไม่ต้องดิ้นรนจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานและได้ทำงานที่ตนสนใจจะมีความสุขและพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ได้แก่
 - 2.1 ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ ท้าทาย ความแปลกของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษา โอกาสที่จะทำให้สำเร็จ
 - 2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ
 - 2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า
 - 2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจมากกว่าเนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสรู้จักกัน คั่นเคยกัน
 - 2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การเดินทางไกล มีผลทำให้ความพึงพอใจลดลง
 - 2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ คนงานในเมืองเล็กมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่ เนื่องจากได้มีความใกล้ชิดกัน สนทนากันมากกว่า

2.7 โครงสร้างของงานที่ชัดเจน ชัดเจนมีเป้าหมาย รายละเอียดและมาตรฐานของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

- 3.1 ความมั่นคงในงาน ได้แก่ มีการจ้างงานตลอดชีวิต
- 3.2 รายรับที่ดีของพนักงาน จะเยี่ยวยารักษาโรคไม่พอใจในงานได้
- 3.3 ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงาน
- 3.4 โอกาสก้าวหน้า มีความสำคัญในการทำงานของพนักงาน
- 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมการสั่งการ ความเด่นชัดของอำนาจมีผลต่อความพึงพอใจในงาน
- 3.6 สภาพการทำงาน สถานการณ์และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน
- 3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในงานที่ทำ
- 3.8 ความรับผิดชอบงาน พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบสูง พพอใจในงาน
- 3.9 การนิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดี ระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานต้องการรู้ผลการทำงาน ของตนว่าจะปรับปรุงพัฒนาอย่างไร ข้าราชการจึงมีความหมาย และมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- 3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีความชื่นชม ความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน
- 3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความเข้าใจตรงกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 114 - 118) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจสามารถสร้างได้โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 1.1 สิ่งแวดล้อมด้านเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตย จะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้มาก แบบเผด็จการความพึงพอใจจะถูกเก็บกด ฐานะทางครอบครัวที่ยากจนจะพึงพอใจมากกว่าถ้าได้รับค่าตอบแทนที่สูง
- 1.2 ลักษณะอาชีพ ลูกจ้างกลุ่มเป็นผู้นำ หัวหน้า เจ้าของกิจการจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่ใช้แรงงานหรือกรรมกร

1.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างที่สลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.4 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่มาใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสูงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า

1.5 งานและสิ่งแวดล้อมของงาน งานที่สร้างความพึงพอใจจะต้องมีความท้าทาย สามารถทำได้เสร็จ ต้องไม่เหนื่อยมากนัก งานนั้นต้องเป็นที่สนใจ สภาพแวดล้อมต้องสอดคล้องกับความต้องการด้านร่างกายของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รางวัลที่ได้รับจากการทำงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านประชากร กลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาสูงและกลุ่มที่มีอายุมากจะมีแนวโน้มความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษต่ำและอายุน้อย

2.2 ความสามารถ ความสามารถจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงาน และใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในงานได้

2.3 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพของผู้นำและการมุ่งความสำเร็จของงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ได้เห็นความสำเร็จของงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

2.4 การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัว และสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้มาก

2.5 ทักษะคิด ทักษะคิดเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

2.6 ค่านิยม เป็นมาตรฐานที่ชี้นำประเมินผลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

3.1 ความคลุมเครือของงาน การไม่เข้าใจแน่ชัดถึงหน้าที่ การปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน ไม่เข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานของงานย่อมมีความสับสน ปฏิบัติงานไม่ถูกต้องส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3.2 ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทของผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ขัดแย้งกับบทบาทที่คาดหวัง หรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

3.3 ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้มากกว่า

3.4 โครงสร้างขององค์กร ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อตนทำงานในตำแหน่งที่สูง
ทำงานในหน่วยงานย่อยที่มีขนาดเล็ก และทำงานอยู่ในตำแหน่งหลักมากกว่าตำแหน่งสนับสนุน

3.5 การควบคุมงาน การควบคุมที่เข้มงวดจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

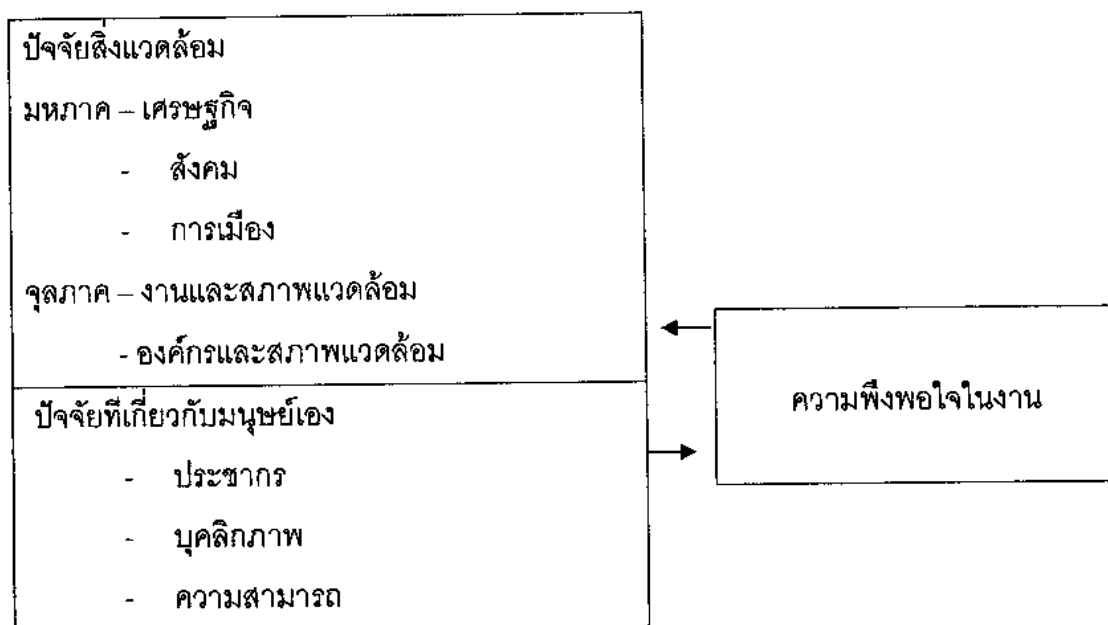
3.6 ผลตอบแทนของงาน ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการมีส่วนเสริมสร้างความพึงพอใจ

ในงาน

ปภาวดี ดุสยจินดา (2541 : 537 - 541) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน
งาน แบ่งเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์เอง

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยในองค์กรที่แคบที่สุด หรือระดับจุลภาคไปจนถึง
สิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุด หรือระดับมหภาค ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ด้านประชากร ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ
ด้านแผนผัง



แผนภูมิที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา : ปภาวดี ดุสยจินดา, 2532 : 537

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร แบ่งได้เป็น

1. ปัจจัยกับสภาพแวดล้อมได้แก่

1.1 ความชัดเจนหรือไม่ชัดเจนของบทบาท คนงานจะพึงพอใจมากกว่าหากได้รับแจ้งอย่างชัดเจนไม่ครอบคลุมถึงบทบาท

1.2 ลักษณะงาน งานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่น่าเบื่อหน่าย

2. ปัจจัยองค์กรกับสภาพแวดล้อม

2.1 โครงสร้างองค์กร ความพึงพอใจในงานจะสูงเมื่อคนงานอยู่ในระดับตำแหน่งที่สูง คนงานในตำแหน่งงานหลัก มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานในลักษณะงานช่วย คนงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็กมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่อยู่ในหน่วยงานย่อยขนาดใหญ่ และลักษณะสายงานการบังคับบัญชาไม่ว่าจะสูงหรือแบนราบ ไม่มีอิทธิพลต่อความพอใจมากไปกว่าระดับการมีส่วนร่วมในงานของคนทำงาน

2.2 ลักษณะการควบคุมงาน พฤติกรรมการควบคุมงานของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนทำงาน โดยทั่วไปหัวหน้างานที่ควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาหารห่วยไ้มักสร้างความพอใจในหมู่คนงานเสมอ อีกทั้งการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการตัดสินใจจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม องค์กร เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา ความสามารถ บุคลิกภาพ การรับรู้ ทัศนคติ และค่านิยม ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ความคลุมเครือของงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร การควบคุมงานและผลตอบแทน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรงได้มีการศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมายแต่ในที่นี้ขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการ และทฤษฎีที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

แนวความคิดของ กีเซลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown)

กีเซลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown, อ้างถึงใน ปราณี เรืองสกุล, 2549 : 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1. อาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องสะดวกสบาย

3. อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สูงอายุ (45 - 58 ปี) จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้อายุน้อย (25 - 34 ปี)

4. รายได้

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

แนวความคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer)

กิลเมอร์ (Gilmer, อ้างถึงใน ปราณี เรืองสกุล, 2549 : 18 - 19) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) หมายถึง สภาพภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงาน หรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานนั้นว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากหากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ และสามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พอใจได้

7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงาน หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะให้ความสำคัญต่อการติดต่อสื่อสาร

9. สถานภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สถานภาพของสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ

10. สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

แนวความคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGreger)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2523 : 275 - 277) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ และได้อธิบายลักษณะของมนุษย์ว่ามี 2 ประเภท คือ

1. คนประเภท (X) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1 มีลัษณชาติญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- 1.2 มีความรับผิดชอบน้อย
- 1.3 ชอบให้สั่งการ
- 1.4 ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงองค์กร
- 1.5 มีความปรารถนาให้ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย

2. คนประเภท (Y) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1 ชอบทำงานเห็นว่าการทำงานเป็นของสนุกเหมือนกับการเล่น หรือการพักผ่อน
- 2.2 มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- 2.3 มีความทะเยอทะยาน และความกระตือรือร้น
- 2.4 สั่งการตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้
- 2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน และองค์กรมักจะพัฒนาวิธีการ

ทำงาน

2.6 มีความปรารถนาด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตโดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ดังนั้นผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนา

ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคลากรในองค์กรนั้นจะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่า คนประเภท X หรือคนประเภท Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์กร เช่น ลักษณะขององค์กร บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์กร และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ Theory Y ในระยะยาวจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า (กิติมา ปรีดีติติก, 2529 : 160)

แนวคิดทฤษฎี Z ของ โอชิ (Ouchi)

วิลเลียม จี โอชิ (William G.Ouchi, อ้างถึงใน อำนวย แสงสว่าง, 2531 : 71) เป็นผู้เสนอทฤษฎี Z ขององค์กรเป็นจำนวนมากในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินงานที่มีความแตกต่างจากองค์กรในสหรัฐอเมริกา ระบบของญี่ปุ่นจึงกลายมาเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Z มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างดังนี้

1. มีการจ้างเป็นระยะเวลานาน
2. มีหลักประกันมั่นคงสำหรับพนักงานทุกคน
3. มีการเน้นการให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ
4. มีความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลสำเร็จกับการเลื่อนตำแหน่ง
5. มีการสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม
6. มีความใกล้ชิดผูกพัน และมีความร่วมมือในองค์กร (บรรยากาศเป็นแบบครอบครัว)
7. มีการคาดหวังให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ (เหมือนกับทฤษฎี Y)
8. มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทั้งหมด
9. มีการบริหารน้อยระดับ ลดขั้นตอนการบริหารมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว

แนวความคิดของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีการจูงใจ (achievement motivation) ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน ปราวณี เรืองสกุล, 2549 : 22) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ
2. ความต้องการสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการควบคุมผู้อื่นมีอิทธิพลควบคุมความต้องการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบผู้อื่น

แนวความคิดของ มายเออร์ส (Myers)

แนวคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ มายเออร์ส (Myers, อ้างถึงใน ปรานี เรืองสกุล, 2549 : 22) ได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายที่จะทำให้มีความหมายสำหรับผู้ทำงานดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผน และวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลในการสร้างแรงจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 2.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 2.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 2.3 งานที่จะปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และความพอใจ
 - 2.4 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้จะสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงานซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุด คือทฤษฎีจูงใจ (Motivation Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2535 : 76 - 77) หรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ” (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมาสโลว์ได้ ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย การป้องกัน ความสุขสบายและความสงบ ความไม่มีภัยหรืออันตราย และความมั่นใจที่จะได้มีการอยู่ดีกินดีในระยะยาว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Love and Belongingness needs) ได้แก่การเป็นที่ยอมรับ การมีส่วนร่วม การเป็นสมาชิกของกลุ่ม ความรักและความอบอุ่น และการมีบทบาทร่วมกับผู้อื่น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) ได้แก่การยกย่อง และมีเกียรติ ความมั่นใจภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ ความสามารถและความสำเร็จที่ปรากฏ ความแข็งแรงและฉลาดกว่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้แก่ความภาคภูมิใจที่ได้ทำสิ่งที่ตนต้องการสำเร็จลงได้ การได้มีโอกาสทำสิ่งซึ่งท้าทายความสามารถของตน การมีเสรีปัญญารอบรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น การได้มีโอกาสได้ทำสิ่งคิดค้นใหม่ ๆ การได้มีโอกาสสัมผัสหรือชมเชยในสิ่งสวยงาม และการรับรู้ความจริงต่าง ๆ

แนวคิดของ บาร์นาร์ค (Banard)

นอกจากนี้ บาร์นาร์ค (Banard, อ้างถึงใน พรมาลี สินสมบุรณ์, 2544 : 10) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผน และวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

แนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman)

เฮิร์ซเบิร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2536 : 95 - 110) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีจูงใจคำจุน (The motivation Hygiene

Theory) ซึ่งเป็นการศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่เขาค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่จูงใจบุคคลให้ตั้งใจทำงาน เป็นสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน มี 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาก็พอใจเมื่อด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่เป็นที่น่าพอใจก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานไปสู่ความสำเร็จ โดยคนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จโดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีลักษณะเด่นอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ประการที่สอง ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้า ไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้นโดยไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม คนกลุ่มนี้ต้องการควบคุมผลการทำงานของผู้ใดผู้หนึ่งรวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ (ธงชัย สันติวงศ์, 2543 : 292)

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างดีซึ่งเป็นไปตามโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจทั้งของผู้ปฏิบัติงานและบังคับบัญชา การบริหารงานของหน่วยงานจะประสบความสาเร็จลุล่วงด้วยดี ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และจะต้องปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและเต็มความสามารถ รวมทั้งมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีขวัญกำลังใจดี จึงจะถือได้ว่าการบริหารงานประสบความสาเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับนับถือจากบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จแล้วได้รับการยอมรับนับถือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจเป็นการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อ้างถึงใน เย็นจิต ทองเนื้อห้า, 2548 : 11)

การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับความไว้วางใจ การยกย่องชมเชย การได้รับความเชื่อถือ แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก ซึ่งในการที่จะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปนั้น จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนามูลค่าและระบบการบริหารที่ดี

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความแปลกของงาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ แลท้าทาย เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 148)

ลักษณะงานของงาน หมายถึง ประเภทของงานที่ท้าทายให้อยากทำ น่าสนใจ มีความพอดีกล้าตดัสนใจ และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่ได้มอบหมายหน้าที่ให้กระทำจนเกิดความพึงพอใจ และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ออกกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือควบคุมมากจนเกินไป (อนเนก ยังให้ผล, 2547 : 23)

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือในระยะเวลาที่เหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ความก้าวหน้า ในระบบราชการได้ให้ความก้าวหน้าแก่ข้าราชการหลายประการ นับว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ได้แก่

1.5.1 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ โดยให้ได้รับเงินเดือนเต็ม ซึ่งทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษา ได้อย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ ยิ่งกว่าองค์กรใด ๆ ซึ่งการมีความก้าวหน้าในการศึกษานี้จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในการรับราชการต่อไปอีกด้วย

1.5.2 การได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะการ ฝึกอบรมดูงาน หรือร่วมประชุมสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ การเลื่อนตำแหน่งและชั้น ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ

1.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, อ้างถึงใน เย็นจิต ทองเนื้อห้า, 2548 : 12 - 13)

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา รวมทั้งการเข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ ปัจจัยนี้จึงต้องมีหน้าที่คำจูนไม่ให้คนเกิดการทอดถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัยทางยุทธศาสตร์ หรือปัจจัยคำจูน มี 5 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) เงินเดือนเป็นปัจจัยคำจูน อย่างหนึ่งซึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจโดยมีผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน ความสำคัญของเงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มันคงกับสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร (สมยศ นาวิการ, 2536 : 157)

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ที่ได้รับประจำเดือนและค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบันนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล

2.2 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) นโยบายและการบริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในหน่วยงาน นโยบายที่ดีจะมีลักษณะคือ ประการที่หนึ่ง นโยบายจะชี้แนวทางให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้และจะอธิบายให้ทุกคนในหน่วยงานได้ทราบถึงแนวทางโดยส่วนรวมขององค์การ ประการที่สอง นโยบายจะต้องเป็นข้อความที่เข้าใจง่าย และควรเป็นลายลักษณ์อักษร ประการที่สาม นโยบายต้องชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขที่จำกัด และช่องทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ประการที่สี่ นโยบายสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความจำเป็นอย่างมีเหตุผล ประการที่ห้า นโยบายจะต้องเป็นเหตุเป็นผล สามารถนำไปปฏิบัติได้ และประการที่หก นโยบายจะต้องได้รับการทบทวนและตรวจสอบเป็นระยะ แม้มีความเชื่อและยอมรับกันโดยทั่วไปว่านโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้น แต่เป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มผู้บริหารว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ ด้านนโยบายนั้นผู้ใต้บังคับบัญชามีได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและขาดความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อใดที่นโยบายมีความชัดเจนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมมีความเข้าใจตรงกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสุขและมีความพึงพอใจและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยส่วนรวม (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535 : 11)

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ หรือแนวทางของการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเรียกว่าเป็นองค์ประกอบคำจูนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปกติผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมาก

ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพียงแต่ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับบุคลากร แล้วคอยให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็นอย่างใกล้ชิด ตลอดเวลา งานที่เขาทำจะบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะมีความอบอุ่นใจและสุขใจ เช่นเดียวกับ ผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงความจงรักภักดี ยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ (เย็นจิต ทองเนื้อห้า, 2548 : 48) ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจง ขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึง เป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแนะนำ แก้ปัญหาให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และการที่บุคคล ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี การติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นการหรือวาทะที่แสดงถึงความ ผูกพันต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานเต็มที่ การกระทำเช่นนี้ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะการรู้จักสร้างน้ำใจ ในการทำงานและการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์(ลมยศ นาวิการ, 2536 : 113 - 115)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรกับบุคลากร และ บุคลากรกับผู้บริหารในหน่วยงานเดียวกันที่สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความสามัคคี มีบรรยากาศ ของมิตรภาพในหน่วยงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working conditions) สภาพการทำงานเป็น สภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่ อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน มีส่วน จูงใจให้บุคคลรักและทำงานตลอดจนลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความ สะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 96)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมในสถานที่ทำงาน รวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ลักษณะอาคาร เนื่องจากสภาพแวดล้อมมี ส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วน บุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความดีของมนุษย์ คนแต่ละคนจะมี ลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องค้นหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของ

เขา เพราะบุคคลกรทำอะไรตามความสนใจ และความชอบของตัวเอง เขาก็จะพยายามทำให้ดีที่สุด (ชาญชัย อาจีนสมาจาร, 2541 : 108)

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานการควบคุมดูแล และการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก รวมถึงแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกันนั้น มุ่งที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้บรรยากาศทั้งสองสภาพนี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจ และกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้อง เหมาะสมกับการที่จะใช้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบรูปแบบในการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่กำหนดไว้ในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมอื่น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 2 กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการคำนึงถึง ระดับ ประเภท ปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมด้านอื่น และกฎหมายกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการเบื้องต้น คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวอาจกำหนดมากกว่า 5 กลุ่ม โดยเรียกชื่อเป็นศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากลุ่ม ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ทำเป็นประกาศสำนักงานเขต โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่ได้ระบุในกฎกระทรวงดังกล่าว ข้อ 3 – 5 โดยในระยะเริ่มแรกได้จัดตั้ง กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ขึ้นมาเพิ่มเติม และตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้อบรมหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ, 2545 : 122 - 123)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เกิดขึ้นจากการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 กระทรวงศึกษาได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นหน่วยบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดสมุทรปราการ มี 2 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอบางพลี อำเภอบางปะอิน และอำเภอบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 8 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10540 เลขโทรศัพท์ 02-330-0141-4 โทรสาร 02-330-0141-4 ต่อ11,21 Website:<http://www.spn2.obec.go.th/> ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 106 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดรัฐบาล จำนวน 81 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 25 แห่ง บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 78 คน ครูในสังกัด 1,703 คน เอกชน 853 คน รวมทั้งสิ้น 2,556 คน นักเรียน (รัฐบาล) จำนวน 49,728 คน นักเรียน (เอกชน) จำนวน 14,814 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 64,542 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2550 (แผนปฏิบัติการประจำปี, 2550 : 1 - 12)

ลักษณะภูมิศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตั้งอยู่บนพื้นที่ 3 อำเภอ มีเนื้อที่ประมาณ 619.79 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบกว้างใหญ่ ไม่มีภูเขา มีแต่แม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติ คลองขุด และคลองตามธรรมชาติตัดผ่านและเชื่อมกัน มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อเขตลาดกระบัง พระโขนง ประเวศ บางนา กรุงเทพมหานคร

ทิศใต้ ติดต่ออำเภอเมืองสมุทรปราการ

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดฉะเชิงเทรา และเขตมีนบุรี

ทิศตะวันตก ติดอำเภอเมืองสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร

การปกครองในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการแบ่งออกเป็น อำเภอบางพลี

อำเภอบางปอ และอำเภอบางเสด็จ มี 17 ตำบล 191 หมู่บ้าน มีการปกครองเป็นเทศบาล 5 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 16 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 336,366 คน อยู่ในอำเภอบางพลีมากที่สุด 172,058 คน คิดเป็นร้อยละ 51.15 รองลงมาอยู่ในอำเภอบางปอ จำนวน 90,590 คน หรือร้อยละ 26.93 และอำเภอบางเสด็จ จำนวน 73,718 คน หรือร้อยละ 21.91 อาชีพส่วนใหญ่ของประชากร คืออาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และอาชีพเกษตรกร เช่น ทำนา และการเลี้ยงปลา สลิด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลีซึ่งเป็นที่ตั้งของสนามบินแห่งชาติของประเทศไทย คือ สนามบินสุวรรณภูมิ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นองค์กรในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยระดมทรัพยากรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาความเป็นเลิศในด้านความรู้คู่คุณธรรมนำสู่สากล

พันธกิจ

1. จัดส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐาน
2. ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ให้องค์กรเป็นฐาน

4. เร่งรัดการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขององค์กรและสถานศึกษา

เป้าหมาย

1. เด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) ได้รับการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมให้มีคุณลักษณะตามวัย
2. ผู้เรียนวัยการศึกษาภาคบังคับทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนจบการศึกษาภาค

บังคับ มีโอกาสเรียนต่อจนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีโอกาสในการเลือกที่จะเรียนต่อหรือประกอบอาชีพได้

3. ครูและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพและมีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดได้รับการส่งเสริมสนับสนุน สามารถบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและท้องถิ่นมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์หลักการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่

1.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากร และกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โครงการกิจกรรมตามกลยุทธ์

2.1 พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร

2.2 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

2.3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

2.4 เพิ่มและพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.6 เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

2.7 พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

2.8 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ วิจัย และนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ โครงการกิจกรรมตามกลยุทธ์

3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอาคารและสิ่งก่อสร้าง

3.2 ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

3.3 หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม

3.4 หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน

3.4 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่

3.5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อบริหารและการ

เรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 4 จัดคาราวานเสริมสร้างเด็กให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงการกิจกรรมตามกลยุทธ์ คือ คาราวานเสริมสร้างเด็กทั่วประเทศ (0 – 5 ปี) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

การบังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะ การใช้ อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรือ อนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการของกระทรวงด้วย และให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ รองจากผู้ผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ รองผู้อำนวยการหรือผู้ ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน มีอำนาจ หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือ มอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 22)

ระเบียบ กฎหมายและนโยบายในการบริหารงานบุคคล

1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 ข (3) และ(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1.2 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่

1.2.1 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

1.2.2 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนเดิม

2. จำนวน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ซึ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขนาดกลาง ก.ค.ศ. กำหนดให้มีกรอบอัตรา กำลังบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 110 คน

3. มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่ง ของบุคลากรทางการศึกษา ให้ ก.ค.ศ. กำหนดโดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 18)

4. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

จากการที่รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ โดยได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ.2550 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของราชการยุคใหม่ สรุปได้ดังนี้

- (1) รัฐทำหน้าที่เท่าที่จำเป็น
- (2) การบริหารจัดการมีความรวดเร็ว มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง
- (3) การจัดองค์กรมีความกะทัดรัด คล่องตัว
- (4) มีลักษณะการทำงานและให้บริการที่ทันสมัย
- (5) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีคุณภาพและคุณธรรม
- (6) ข้าราชการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีประเทศชาติและประชาชนเป็นเป้าหมาย
- (7) มีกลไกการบริหารบุคคลที่มีมาตรฐานสากล
- (8) มีวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่มีส่วนร่วม
- (9) มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

โดยมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีลักษณะสรุปได้ดังนี้

- (1) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- (6) ประชาชนได้รับความสะดวก ตอบสนองความต้องการ
- (7) ประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

- (1) ทบทวนบทบาท ภารกิจ
- (2) ถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น/เอกชน/องค์การมหาชน
- (3) กำหนดอัตรากำลังและประเภทกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ
- (4) ระบบจ้างงานหลากหลาย/ระบบสรรหาคนดี คนเก่ง
- (5) ระบบตรวจสอบการใช้คน/ระบบเกี่ยคน
- (6) ปรับปรุงระบบงานใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- (7) ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- (8) ระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ
- (9) ระบบพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่อง
- (10) ระบบถ่ายเทคนออกจากราชการ

ในการดำเนินนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารกำลังคนภาครัฐดังกล่าว มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันเหล่านี้จะมีผลต่อขวัญ กำลังใจของข้าราชการ (ยรรยงค์ คำบรรลือ, 2547 : 3)

ตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการคำนึงถึงระดับ ประเภท ปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมด้านอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีกลุ่มงานจำนวน 6 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีอำนาจและภารกิจของกลุ่มงาน ดังนี้

อำนาจหน้าที่ และภารกิจของกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มอำนวยการ มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้อง และโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา แก่สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
3. กลุ่มงานประสานงาน
4. กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้การบริหารงบประมาณและทรัพย์สินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ประหยัด คัดค้าน
3. เพื่อให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การดำเนินงานเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีบทบาทอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรฐานการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไปมีขอบข่ายภารกิจงานแบ่งได้ ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
5. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

6. กลุ่มงานพัฒนาบุคคล

7. กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผน มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management : SRBM) ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Base Budgeting : SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารที่สนับสนุนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผนการกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบมีขอบข่ายภารกิจงานแบ่งได้ ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ
3. กลุ่มงานนโยบายและแผน
4. กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ
5. กลุ่มงานติดตามประเมินผลและรายงาน
6. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา
2. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการบูรณาการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอนส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนการศึกษา ที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และมีภารกิจ ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
3. กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน
4. กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการ
5. กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ให้เป็น การศึกษาตลอดชีวิตภายใต้ความร่วมมือของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

2. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้รับบริการทางการศึกษาให้สมบูรณ์โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดอาหารกลางวัน อาหารเสริม และเพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมวินัย โดยเน้นกีฬา นันทนาการ ลูกเสือ-ยุวกาชาด และการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย

3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้รับบริการ ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย

4. เพื่อส่งเสริมกิจการพิเศษ ที่เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและประสานเครือข่ายทุกระดับ

ไปสู่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการบูรณาการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ ไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ประกอบการเรียนการสอนส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนการศึกษา ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และมีภารกิจดังนี้

1. งานธุรการ
2. งานส่งเสริมข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน
3. กลุ่มงานส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน
4. งานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
5. งานส่งเสริมกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน
6. งานส่งเสริมด้านการอุดหนุนกองทุนสวัสดิการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ ให้เป็นการศึกษาตลอด

ชีวิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

2. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้รับบริการทางการศึกษาให้สมบูรณ์โดยส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมวินัย โดยเน้นกีฬา นันทนาการ ลูกเสือ-ยุวกาชาด และการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย

3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่ครูสถานศึกษาเอกชน

4. เพื่อส่งเสริมกิจการพิเศษ ที่เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและประสานเครือข่ายทุกระดับ

ไปสู่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกกระบบและตาม

อัยยาศัย เกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษามีขอบข่ายภารกิจงานแบ่งได้ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
3. กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
4. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
6. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
7. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีแนวทางการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

5. เพื่อส่งเสริมการศึกษา วิจัย และพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้คุณภาพและมีมาตรฐาน

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับหน่วยงานควบคุมภายในของ สำนักเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยงที่ทำให้ หน่วยงานปฏิบัติ ไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอมีการสอบทานที่ดีสามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ประหยัดและโปร่งใส มีขอบข่ายภารกิจงาน แบ่งได้ ดังนี้

1. งานธุรการ
2. งานตรวจสอบทางการเงินและบัญชี
3. งานตรวจสอบการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารมิให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้งานงานเขตพื้นที่ และ

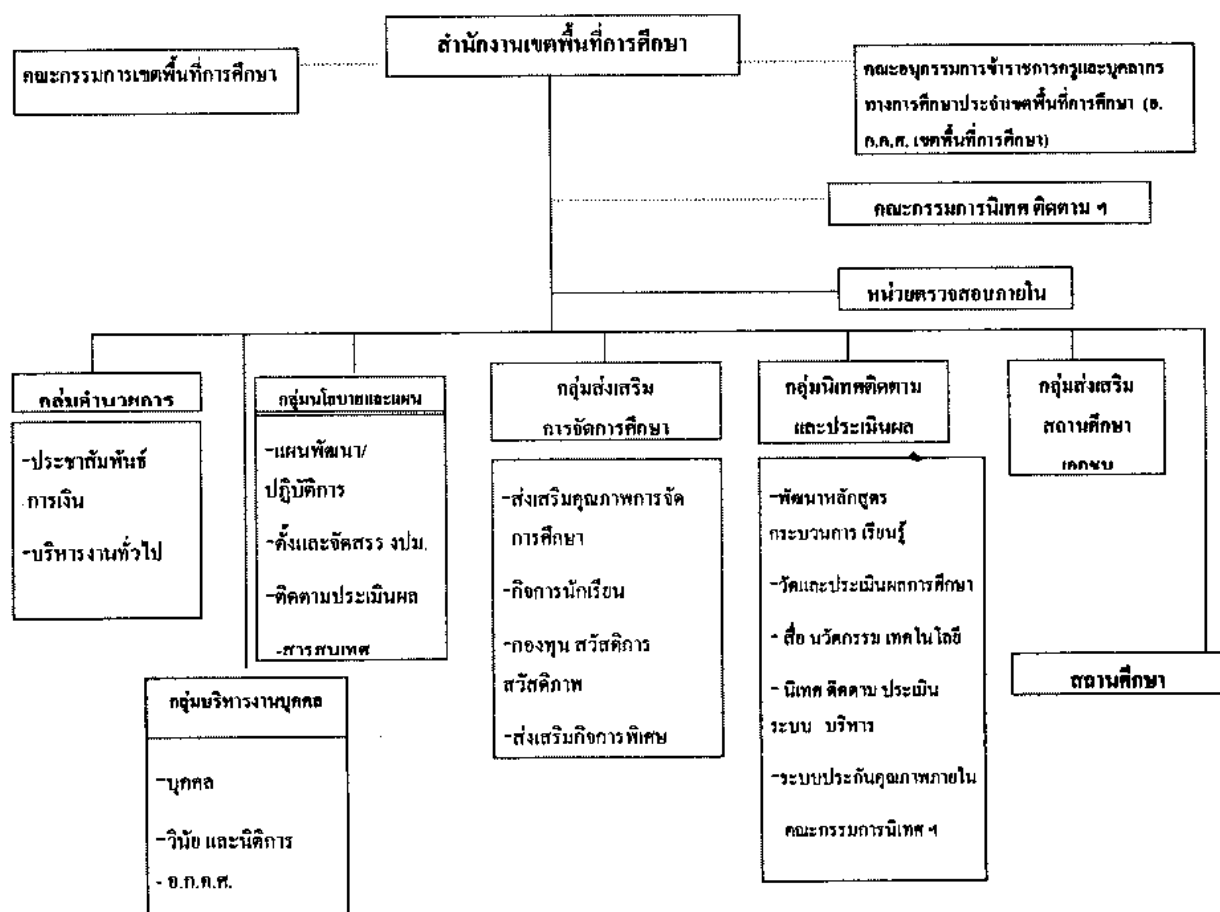
สถานศึกษาปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย

3. เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามี

ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

4. เพื่อสร้างความมั่นใจแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากร

ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สามารถแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมทั้งระบบการใช้ทรัพยากรระบบการตรวจสอบและระบบข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตามโครงสร้างขอบข่ายและภารกิจ



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ ในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้สนใจและทำการศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน ดังนี้

ศรียรรณ มีคุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา รวม 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ไพบุลย์ โธณพิทยากุล (2542 : 74 - 75) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

บุญยืน ลิตตา (2543 : 68) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สุรพล ปานมณี (2543, บทคัดย่อ อ้างถึงใน ชัช สุวรรณเบญจางค์, 2546 : 37) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นโยเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

นาวสุ ภูโฬิตกรกุล (2544 : 48) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ศิริพร สุภาชีพ (2544 : บทคัดย่อ) ได้การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามดับหน่วยงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยกเว้นด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ จิตต์บุญ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กัลยา ทารักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อเนก ยังให้ผล (2547 : 55 - 57) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และพบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

เย็นจิต ทองเนื้อห้า (2548 : 48) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปราณี เรืองสกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคนะบางพลี (10 ปี สปข.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

งานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งมีนักวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์รายงานการค้นพบสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลอเลอร์และฮอลล์ (Lawler and Hall, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เรืองมณ, 2540 : 17) ได้ทำการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

แจคสัน (Jackson, 1974 : 492 - 502) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเทิร์นอิลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น-ค่าจูง ของเฮิร์ชเบิร์ก จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบ

แนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่จำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

มัวเฮด (Moorehead, 1979 : 635 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิคแห่งรัฐคอนเนทิคัต โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการทดสอบทฤษฎีปัจจัยสูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่อาจารย์ทั้งสองแห่ง ในขณะที่องค์ประกอบด้านตัวงาน เป็นตัวที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความปรารถนาในการยอมรับนับถือมากกว่า อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน
2. ปัจจัยสูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจ
3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิหลังเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้นที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมนนิง (Manning, 1997 : 1452 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยสูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์กผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสูงใจของเฮิร์ซเบอร์กดังต่อไปนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากและเป็นตัวสูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน กลุ่มตัวอย่างถือว่าเป็นตัวค้ำจุน เช่นเดียวกับเฮิร์ซเบอร์ก และเห็นว่าสถานภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการบริหาร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นตัวสูงใจซึ่งขัดแย้งกับเฮิร์ซเบอร์ก เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม อายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพและจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น เพศ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เป็น
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มี 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการ
ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนำผลที่ได้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางใน
การกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และสร้าง ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของ
หน่วยงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 46 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การปฏิบัติหน้าที่ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544 : 75) คือ

- | | | |
|---------|---------|------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

โดยข้อคำถามแบ่งเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวงาน มี 5 ด้าน และเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี 5 ด้าน รวม 10 ด้าน จำนวน 41 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ลักษณะของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. นโยบายและการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. การปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ นางสาวเย็นจิต ทองเนื้อห้า มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมภาคินพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายภูมินันท์ ขวัญเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 นายสมบัติ เดชเสน บุคลากร 8 ว. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และนางสาวจารึก สอนมาลัย นักวิชาการเงินและบัญชี 8 ว. ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถาม ที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 จำนวน 10 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 46 คน ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 46 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบ ความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง แจกไปจำนวน 46 ฉบับ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 46 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ใช้ค่าสถิติร้อยละ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ทั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์วิเคราะห์และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544 : 75)

4.50 – 5.00	หมายถึง พอใจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง พอใจในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง พอใจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง พอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ไม่มีความพอใจ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

N แทน จำนวนบุคลากรทางการศึกษา

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน รวม 10 ด้าน (ตารางที่ 2 - 12)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของบุคลากรทางการศึกษา		N	ค่าร้อยละ
เพศ			
	ชาย	9	19.57
	หญิง	37	80.43
	รวม	46	100.00
ปฏิบัติหน้าที่			
	หัวหน้ากลุ่ม	6	13.04
	เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ	40	86.96
	รวม	46	100.00
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	36.96
	สูงกว่าปริญญาตรี	29	63.04
	รวม	46	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิงจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 80.43 เป็นเพศชายจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 ในด้านปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติร้อยละ 86.96 และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มร้อยละ 13.04 ในด้านวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 63.04 และวุฒิการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 36.96

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เป็นปัจจัยมุ่งใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน รวม 10 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2 – 6

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.95	0.46	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.59	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	3.86	0.67	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	3.75	0.70	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53	0.86	มาก	5
6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.42	0.75	ปานกลาง	6
7. นโยบายและการบริหาร	3.06	0.85	ปานกลาง	10
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.21	0.82	ปานกลาง	8
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.71	ปานกลาง	9
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.36	0.69	ปานกลาง	7
รวม	3.51	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ถ้าแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 การได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง	3.89	0.73	มาก	3
1.2 ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	3.89	0.52	มาก	3
1.3 การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำ	3.91	0.59	มาก	2
1.4 การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี	4.13	0.58	มาก	1
รวม	3.95	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง และผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1 การได้รับการเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลอื่น	3.87	0.61	มาก	2
2.2 การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.96	0.66	มาก	1
2.3 การได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.83	0.73	มาก	3
2.4 การได้รับการยกย่องชมเชย	3.54	0.72	มาก	4
รวม	3.79	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับการเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก และการได้รับการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
3. ลักษณะของงาน				
3.1 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.89	0.84	มาก	2
3.2 มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.96	0.72	มาก	1
3.3 มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน	3.78	0.94	มาก	4
3.4 เป็นงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ	3.85	0.98	มาก	3
รวม	3.86	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก และมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
4. ความรับผิดชอบ				
4.1 ได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด	3.83	0.79	มาก	2
4.2 ได้รับมอบหมายหน้าที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.89	0.76	มาก	1
4.3 การได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ	3.54	0.88	มาก	4
4.4 ปริมาณงานในความรับผิดชอบเหมาะสม	3.74	0.88	มาก	3
รวม	3.75	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายหน้าที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก และการได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
5.1 โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง	3.59	1.00	มาก	3
5.2 โอกาสในการได้รับการอบรมสัมมนา	3.67	1.05	มาก	2
5.3 โอกาสในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ/ ปรับปรุงตำแหน่ง	3.72	1.00	มาก	1
5.4 การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.17	0.95	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ/ปรับปรุงตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โอกาสในการได้รับการอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล				
6.1 เงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.30	0.96	ปานกลาง	2
6.2 สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร	3.80	0.85	มาก	1
6.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	3.17	0.97	ปานกลาง	3
รวม	3.42	0.75	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 8 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่าสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
7. นโยบายและการบริหาร				
7.1 ความชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน	3.24	0.84	ปานกลาง	1
7.2 โอกาสในการแสดงความคิดเห็น	3.07	0.97	ปานกลาง	3
7.3 การบริหารงานมีความโปร่งใส	2.89	0.92	ปานกลาง	5
7.4 การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.17	1.06	ปานกลาง	2
7.5 การปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน	2.96	0.94	ปานกลาง	4
รวม	3.06	0.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 9 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารงานมีความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
8.1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากร	3.30	1.00	ปานกลาง	1
8.2 บรรยากาศของมิตรภาพในหน่วยงาน	3.30	0.91	ปานกลาง	1
8.3 ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่	3.24	0.89	ปานกลาง	2
8.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร	3.21	1.01	ปานกลาง	3
รวม	3.21	0.82	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 10 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากร และบรรยากาศของมิตรภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
9.1 สถานที่ทำงาน	3.28	0.80	ปานกลาง	1
9.2 ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์	2.93	0.87	ปานกลาง	4
9.3 การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่	3.20	0.83	ปานกลาง	2
9.4 การติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มงาน	3.15	0.81	ปานกลาง	3
รวม	3.14	0.71	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง และความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
10. การปกครองบังคับบัญชา				
10.1 การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา	3.48	0.72	ปานกลาง	1
10.2 การวินิจฉัยสั่งการของผู้มีอำนาจ	3.43	0.72	ปานกลาง	2
10.3 การกระจายอำนาจของผู้บริหาร	3.41	0.74	ปานกลาง	3
10.4 การได้รับคำปรึกษาแนะนำ	3.35	0.97	ปานกลาง	4
10.5 การได้รับความยุติธรรม	3.15	0.96	ปานกลาง	5
รวม	3.36	0.69	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การวินิจฉัยสั่งการของผู้มีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รวม 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 41 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมทั้ง 10 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง และผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ/ปรับปรุงตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมทุกข้อค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานมีความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากร และบรรยากาศของมิตรภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมทั้ง 10 ด้าน บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จัดบุคคลลงตำแหน่งตามโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบ่งกลุ่มงานไว้ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) พ.ศ. 2550 ซึ่งให้บุคลากรผู้มีคุณสมบัติ รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ความสามารถ ตรงตามกรอบอัตราค่าจ้าง จึงทำให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งตรงกับแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer, อ้างถึงใน ปรานี เรืองสกุล, 2549 : 18 - 19) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล จะทำให้เกิด ความพึงพอใจ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ มีคุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา รวม 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สุภาชีพ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการ

เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถ ก็จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถให้กับงานเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หากการทำงานได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน ชาญชัย อาจีนสมาจาร, 2535 : 76 - 77) ด้านความต้องการทางสังคมในการมีบทบาทร่วมกับผู้อื่น และด้านความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม ในการยกย่องความสามารถและการสำเร็จ บุคลากรย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ จิตต์บุญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรต้องปฏิบัติงานในด้านการประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้แก่สถานศึกษา ข้าราชการครู ตลอดจนประชาชน บุคลากรจึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ อย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มความรู้ความสามารถ หากมีการยกย่องชมเชยจากบุคคลดังกล่าว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยตรงกับแนวคิดของกิเซลและ บราวน์ (Ghiselli and Brown, อ้างถึงใน ปราณี เรืองสกุล, 2549 : 18) คือ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพบุลย์ โรจนพิทยากุล (2542 : 74 - 75) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยตรงกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 148) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานหากสามารถจะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา ทารักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง

พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2523 : 275 - 277) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งการใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ตรงกับงานที่ตนถนัด จึงมีความรับผิดชอบทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และถ้าบุคลากรได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ ที่เป็นข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายหน้าที่ให้กระทำจนเกิดความพึงพอใจ และเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ทำงานแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตรงกับแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2523 : 275 - 277) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ประเภท คนประเภท Y มีลักษณะความรับผิดชอบในการทำงาน ดังนั้นคนประเภท Y จากการวิจัยส่วนมากในระยะยาวบุคคลประเภทนี้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า คนประเภท X ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอเนก ยังให้ผล (2547 : 55) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 มีความชัดเจนในเรื่องการจัดบุคคลลงตำแหน่ง การมอบหมายงาน ตลอดจนมีจัดอบรมสัมมนาบุคลากรทุกปี โดยตรงกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, อ้างถึงใน ปราณี เรืองสกุล, 2549 : 18 - 19) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี เรืองสกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคนะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในระบบราชการ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ นับว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน

6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะค่าครองชีพจังหวัดสมุทรปราการสูงมาก สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูงขึ้น ตลอดจนสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ที่ทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายจริง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ บางครั้งบุคลากรต้องจ่ายเงินส่วนตัวหรือต้องสำรองจ่ายไปก่อน ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง โดยตรงกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2536 : 157) เงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูง อย่างหนึ่ง ที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจโดยมีผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน ความสำคัญของเงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มันคงกับสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อนเนก ยังให้ผล (2547 : 57) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกปี เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในระดับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติไม่มีโอกาสเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งการบริหารงานมีความโปร่งใสน้อย จึงทำให้ความพึงพอใจใน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง นโยบายจะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้น แต่เป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มผู้บริหารว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ด้านนโยบายนั้นผู้ใต้บังคับบัญชามีได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและขาดความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อใดที่นโยบายมีความชัดเจนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมมีความเข้าใจตรงกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสุข และมีความพึงพอใจและมีผลกระทบต่องานประสิทธิภาพขององค์การโดยส่วนรวม (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรพล ปานมณี (2543, บทคัดย่อ อ้างถึงใน ชัช สุวรรณเบญจางค์, 2546 : 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นโยเซมิกอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะเนื่องมาจากการหลอมรวมสำนักงานต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยต่างคนต่างมีเจตคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันความคิดดังกล่าวลดน้อยลงการทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารควรมี

การพัฒนาอย่างมากกว่านี้ จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยตรงกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, 2535 : 76 - 77) หรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ” ความต้องการทางด้านสังคม (Love and Belongingness needs) ได้แก่การเป็นที่ยอมรับ การมีส่วนร่วม การเป็นสมาชิกของกลุ่ม ความรักและความอบอุ่น และการมีบทบาทร่วมกับผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวสุ ภูไพจิตรกุล (2544 : 48) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะมีอาคารใหม่ มีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร แต่ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นของเก่าและล้าสมัย ไม่เพียงพอ จึงทำให้รู้สึกขาดแคลนและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยตรงกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 96) กล่าวว่าสภาพการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน มีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงานตลอดจนลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยืน ลิตดา (2543 : 68) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะผู้บังคับบัญชา มีภารกิจมาก มีการกระจายอำนาจให้รองผู้บังคับบัญชาจำนวนมาก ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะการได้รับความยุติธรรม ซึ่งผู้ตามมีความต้องการได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เย็นจิต ทองเนื้อห้า (2548 : 48) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารังสิต เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความดีของมนุษย์ คนแต่ละคนจะมี

ลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องค้นหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขา เพราะบุคลากรทำอะไรตามความสนใจ และความชอบของตัวเอง เขาก็จะพยายามทำให้ดีที่สุด ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 108)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรแจ้งข่าวสารนโยบายและการบริหาร ทางเอกสารหรือทาง web site โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง
2. ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความเที่ยงตรง ปราศจากอคติและความลำเอียง โดยเฉพาะความโปร่งใส ต้องมีกฎเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน เพื่อสามารถอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาได้

3. ผู้บริหารควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เพียงพอและมีคุณภาพ เพื่อเป็นการเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของบุคคลกรทางการศึกษาในประเด็นอื่นเพิ่มขึ้น เช่น การจัดหาสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จากบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิถลก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารขององค์กร**. กรุงเทพฯ : ธนาการพิมพ์.
- กัลยา ทารักษ์. ((2546). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, สำนักงาน. (2550). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2550**. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 3 บริหารศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2547). **แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทต่างกัน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ซัช สุวรรณเบญจาง. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สังกัดวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. (2541). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด _____(2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณรงค์ ชูเพชร. (2527). **ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือน เขตการศึกษา 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **หลักการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นวล ภูไผ่จิตร. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญยืน ลิตตา. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2541). **"ทัศนคติและความพึงพอใจ"**. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรหน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). **นโยบายการวางแผน.หลักและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : นิติกุลการพิมพ์.

- ปราณี เรืองสกุล. (2549) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะ
บางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. (2539). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์
- พรมมาลี สีนสมบูรณ์. (2544). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน สมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ เรืองกมล. (2540, มกราคม - มีนาคม). แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 9, (21), 17.
- ไพบูรณ์ โจนพิทยากุล. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- เย็นจิต ทองเนื้อห้า. (2548). ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารังสิต เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยรรยง คำบันลือ. (2546). เอกสารประกอบการอบรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
2546. ถ่ายเอกสาร.
- ลัทธิกาล ศรีระมย์. (2541). "ค่านิยม ทศนคติ และความพึงพอใจในงาน". ในพฤติกรรม
องค์กร. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- ศรีวรรณ มีคุณ. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร สุภาชีพ. (2544). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความความ
พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ จิตต์บุญ. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนเทคโนโลยี
ภาคตะวันออก (อ.เทค). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พร้อมกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2545).มาตรฐานตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค (2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อเนก ยังให้มล. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.
- อำนวย แสงสว่าง. (2531). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Arnold, H.J. and D.C.Feldman. (1986) Organization Behavior. Singapore : Mc Graw-Hill Book Company.
- Davis, K., and Newstrom W.J. (1958). Human behavior at work :Organizational behavior. 7th ed. New York : McGraw – Hill Book.
- Dessler, Sary. (1993). Applied Human Relations. Renton, Virginia : Renton Publishing.
- Jackson, M. F. (1974). Discharge planning : Issue and challenges for gerontological nursing : A critiques of the literature. Journal of Advanced Nursing.
- Manning, R. C. (1997). The satisfiers and dissatisfiers of Virginia superintendent of school. Dissertation Abstracts International.

- Moorehead, R.E. (1979). **An analysis of faculty job satisfaction in the public regional Community college and the state technical colleges of Connecticut**. Dissertation Abstracts International.
- Muchinsky, Paul M. (1983) **Psychology Applied to Work**. Illinois : Homewood.
- Smith, T.J. **A study of selected factors related to job satisfaction of beginning full – time instructors in southern Baptist four – year Liberal arts colleges beginning instructor** [CD – ROM]. Abstract from : Pro Quest File : Dissertation Abstracts Item :9115312.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิตยบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการภูมินันท์ ขวัญเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อ
การสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอ
เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมบัติ เดชเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวประไพวรรณ ธีระพงษ์วัฒนา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อ
การสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอ
เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ยมิณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจารึก สอนมาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อ
การสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอ
เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยกรุณาสละเวลาอ่าน และตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม คำตอบทุก ๆ คำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ปฏิบัติหน้าที่

☐ หัวหน้ากลุ่มงาน

☐ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในแต่ละหัวข้อ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
(0)	ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน การได้รับการเอาใจใส่	✓				
(00)	โอกาสในการศึกษาต่อ				✓	

จากตัวอย่างแสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

- ข้อ (0) มีความพึงพอใจในการได้รับการเอาใจใส่ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ข้อ (00) มีความพึงพอใจในโอกาสในการศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
1	<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>					
1.1	การได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง					
1.2	ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					
1.3	การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน					
1.4	การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี					
2	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
2.1	การได้รับการเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลอื่น					
2.2	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
2.3	การได้รับการยอมรับในความสามารถ					
2.4	การได้รับการยกย่องชมเชย					
3	<u>ลักษณะของงาน</u>					
3.1	งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.2	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
3.3	มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน					
3.4	เป็นงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ					
4	<u>ความรับผิดชอบ</u>					
4.1	การรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด					
4.2	ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
4.3	การได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ					
4.4	ปริมาณงานในความรับผิดชอบเหมาะสม					

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
5	<u>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
5.1	โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง					
5.2	โอกาสในการได้รับการอบรมสัมมนา					
5.3	โอกาสในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ/ปรับปรุงตำแหน่ง					
5.4	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
6	<u>เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</u>					
6.1	เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
6.2	สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, ค่าการศึกษาบุตร ฯลฯ					
6.3	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ					
7	<u>นโยบายและการบริหาร</u>					
7.1	ความชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน					
7.2	โอกาสในการแสดงความคิดเห็น					
7.3	การบริหารงานมีความโปร่งใส					
7.4	การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
7.5	การปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน					

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
8	<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>					
8.1	การทำงานเป็นทีมของบุคลากร					
8.2	บรรยากาศของมิตรภาพในหน่วยงาน					
8.3	ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่					
8.4	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร					
9	<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
9.1	สถานที่ทำงาน					
9.2	ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์					
9.3	การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่					
9.4	การติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มงาน					
10	<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>					
10.1	การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา					
10.2	การวินิจฉัยสั่งการของผู้มีอำนาจ					
10.3	การกระจายอำนาจของผู้บริหาร					
10.4	การได้รับคำปรึกษา แนะนำ					
10.5	การได้รับความยุติธรรม					

ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้วยนางสาวประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2”

ซึ่งในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยในสำนักงานของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการตรงกับความเป็นจริง อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการวิจัยและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ต่อไป ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณีนี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวประไพวรรณ อีระพงษ์วัฒนา
วัน เดือน ปีเกิด	21 ธันวาคม 2505
สถานที่เกิด	อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	173/44 ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 1/3 หมู่ 8 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 8 ว.