

บทที่ 1

บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารงานโดยทั่วไป นอกจากถือว่าบุคคลหรือคน(Man) เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งแล้ว ยังถือว่าการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารด้วย เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน และต้องเป็นคนที่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างดีด้วย

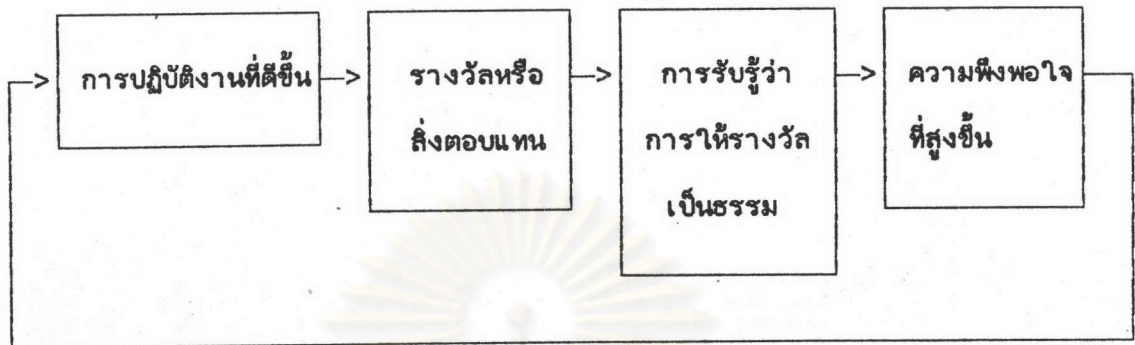
แต่ในการบริหารงานบุคคล ที่ดำเนินการเฉพาะการพัฒนา หรือการสอนงานให้คนมี แต่ความรู้ ความสามารถ และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้อย่างดีให้คน ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงดังที่คาดหวังไว้ เพราะยังต้องขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้น มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับหมู่คณะ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย (ภิญโญ สาธร, 2517) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(job satisfaction) นี้มักจะมีผลต่อ หน่วยงานหรือองค์การเสมอ(Davis, 1981) กล่าวคือถ้ามีความพึงพอใจต่ำ จะนำไปสู่สภาวะที่ เสื่อมทรุด(deteriorating condition) ได้แก่ การขาดงาน การประท้วง การลาออก เป็นต้น แต่ถ้ามีความพึงพอใจสูง ก็จะนำไปสู่สภาวะในทางบวก(positive condition) เกิดขึ้น ภายในหน่วยงานหรือองค์การตามที่ต้องการ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพยายามทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

ซึ่งความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คือ การปฏิบัติงานที่ดี นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผล ต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต(Davis, 1981) ในลักษณะวงจรดังแสดงในแผนภาพที่ 1





แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ



ซึ่งสุนันทา เลาหันนนท์(2531) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานเพิ่มเติมโดยสรุปได้ว่า

1. การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จที่นำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
2. ความพึงพอใจ เมื่อเสริมด้วยความมีค่าและโอกาสที่จะได้รับรางวัล จะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน
3. ความพยายามในการทำงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ การทำให้คนพึงพอใจ ยังอาจช่วยลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องานซึ่งเป็นผลเสียต่องาน และส่งผลเสียต่อองค์การ การสร้างความพึงพอใจ จะช่วยให้คนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527) ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและพยายามทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป (วิชัย โภสุวรรณจินดา, 2535) โดยพิจารณาว่าความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งและการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มี

หนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ก็คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้คนทำงานทุกคนมีความพึงพอใจ ดังที่เฮอริชเบอร์ก(Herzberg, 1959)ศึกษาไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 14 ปัจจัย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม(Davis, 1981) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

<p><b>1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจ</b> (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวพันกับงานโดยตรง เป็นเนื้อหาของงาน(job content) เป็นปัจจัยภายใน(intrinsic factors)และมีผลต่อความพึงพอใจ (satisfiers)</p>	<p><b>2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำรงหรือการบำรุงรักษาจิตใจ</b> (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ(dissatisfiers) เป็นบริบทของงาน(job context) เป็นปัจจัยภายนอก(extrinsic factors)</p>
<p><b>ซึ่งประกอบด้วย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ความสำเร็จของงาน</li> <li>-การได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>-ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</li> <li>-ต้วงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ</li> <li>-ความรับผิดชอบ</li> <li>-โอกาสที่จะเติบโต</li> </ul>	<p><b>ซึ่งประกอบด้วย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-นโยบายและการบริหาร</li> <li>-เทคนิคการนิเทศ</li> <li>-ความสัมพันธ์กับ-ผู้บังคับบัญชา</li> <li>-ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>-เพื่อนร่วมงาน</li> <li>-ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน</li> <li>-เงิน ค่าตอบแทน</li> <li>-สภาพการทำงาน</li> <li>-ความเป็นอยู่ส่วนตัว</li> <li>-ความมั่นคงในการทำงาน</li> </ul>



การพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยเพราะ ปัจจัยจิตใจสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ในขณะที่เดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนถ้าไม่มีก็สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน(จ๋านงค์ บุญชู, 2531)

ในประเด็นของการบริหารงานบุคคล และเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ สำหรับการบริหารการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อันเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ที่มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สพช.) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบอยู่ ก็ถือว่าการบริหารและการพัฒนาบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเล็งเห็นว่า งานจะเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคล และความร่วมมือของบุคลากรเป็นสำคัญ และถือว่าความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคลากร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการศึกษาอย่างมาก(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป.) ซึ่งบุคลากรที่สำคัญของการศึกษาระดับนี้ คือ ครูที่อยู่ตามโรงเรียนต่าง ๆ ที่เป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาหรือทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ครูจึงเป็นกำลังสำคัญในการสร้างงานที่มีคุณภาพของโรงเรียน และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างสรรค์ที่สำคัญยิ่งของสังคม เพราะถ้าการศึกษาในโรงเรียนไม่มีคุณภาพ สมาชิกของสังคมก็จะขาดคุณภาพด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ตามนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น บุคลากรหรือครูในโรงเรียนจะได้รับมอบหมายงานที่ต่างกันเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งสอนเฉพาะชั้นก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษา กลุ่มหนึ่งสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษา และกลุ่มหนึ่งสอนทั้งสองระดับชั้น ดังนั้น ครูเหล่านี้จึงต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพการทำงานที่มีองค์ประกอบหลายแบบพร้อมกันและมีสภาพการทำงานที่ต่างจากเดิมทั้งในด้านปริมาณงาน เพื่อร่วมงาน ระบบบริหาร รวมถึงสาระของงานด้วย และจาก



การศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในส่วน  
ของครูพบว่าครูส่วนใหญ่(ร้อยละ 87.5)ไม่เคยสอนชั้นมัธยมศึกษามาก่อนและทุกคนต้องสอนชั้น  
ประถมศึกษาด้วย(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป.) และบางโรงเรียน  
ขาดครูที่จะสอนวิชาที่ตรงตามวุฒิ จึงจัดครูให้สอนวิชาต่างๆ ตามความสนใจ และประสบการณ์  
เป็นต้น

ดังนั้น การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ  
ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติต้องการนั้น ครูควรต้องมีความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานตามหลักการข้างต้น

นอกจากนี้ ในปัจจุบันมีการวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชน และนักการศึกษาส่วนหนึ่ง ว่า  
ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสอนในระดับมัธยมศึกษาไม่ได้ดี การจัดการเรียนการสอนระดับมัธยม  
ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการยอมรับจากสังคมซึ่ง  
จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่  
ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องรู้สภาพความพึงพอใจดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานที่  
มีประสิทธิภาพสูงสุด

แต่จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย และการติดตามผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็ยังไม่  
ปรากฏว่ามีการศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยาย  
โอกาสทางการศึกษามาก่อน

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงสภาพความพึงพอใจของครู เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการสร้าง  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีในโรงเรียน อันจะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้การจัด  
การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ จึงจำเป็น  
ต้องมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
อย่างมีระบบที่ชัดเจน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเขตการศึกษา 7 ที่ประกอบด้วยจังหวัด กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัยและอุตรดิตถ์ ซึ่งมีทั้งจังหวัดที่มีสภาพ ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจการคมนาคม และมีลักษณะพื้นที่ที่ตั้งโรงเรียนในหลายลักษณะ รวมทั้งการเปิดโรงเรียนตามโครงการทุกจังหวัด สามารถรับนักเรียนได้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น ในปีการศึกษา 2535 จังหวัดกำแพงเพชรสามารถรับนักเรียนได้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 114 เป็นต้น(สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร, 2535) ซึ่งสภาพการขยายตัวอย่าง รวดเร็วในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาในนี้ ครูในจังหวัด เหล่านี้ต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งนี้อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในแต่ละจังหวัด ก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของครูเป็นอย่างมากโดยกำหนดเป็นนโยบายของการบริหารในระดับจังหวัดทุกจังหวัด(สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์, 2535)

จากสภาพหรือลักษณะ เหล่านี้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขต การศึกษา 7 จะทำให้ผลของการศึกษามีความกระจายและครอบคลุมมากขึ้น และเป็นประโยชน์ อย่างแท้จริง ต่อการนำไปใช้ในการบริหาร เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต การศึกษา 7 ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับ ประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาศัย ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นหลักพื้นฐาน โดยพิจารณาเฉพาะปัจจัย ที่สำคัญและ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงแบ่ง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านตัวงานหรือลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความ สัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

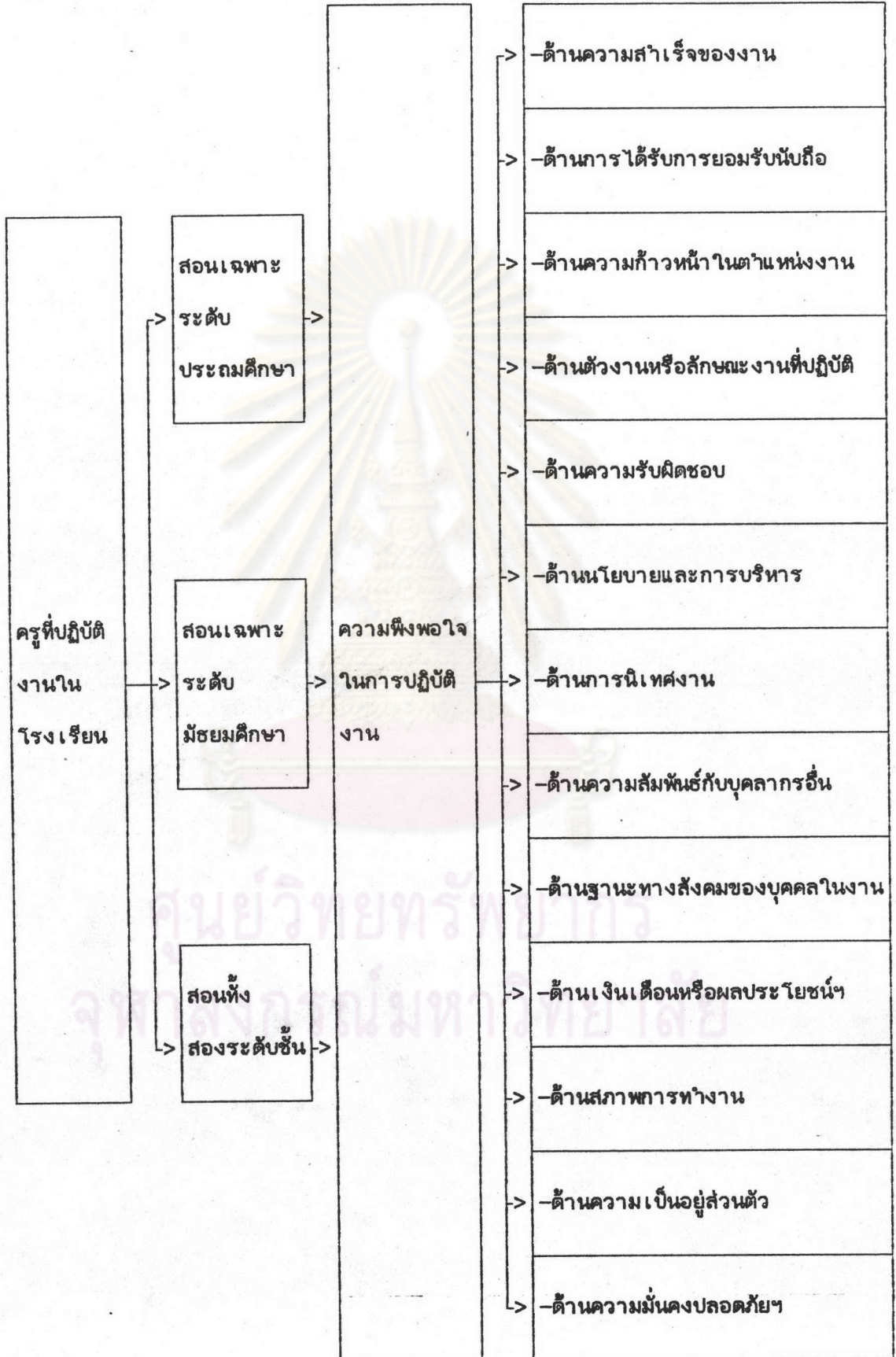
ในส่วนของการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้แบ่ง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การ สอนเฉพาะชั้นประถมศึกษา สอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษา และสอนทั้งสองระดับชั้น

ซึ่งสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

และ เนื่องจากตามทฤษฎีสองปัจจัยนั้น ปัจจัยทั้งสองมีส่วนทำให้เกิดเส้นต่อเนื่อง ของความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ (Robbin, 1989) การวิจัยครั้งนี้จึงได้พิจารณาภาพรวม ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเส้นต่อเนื่องของความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ 4

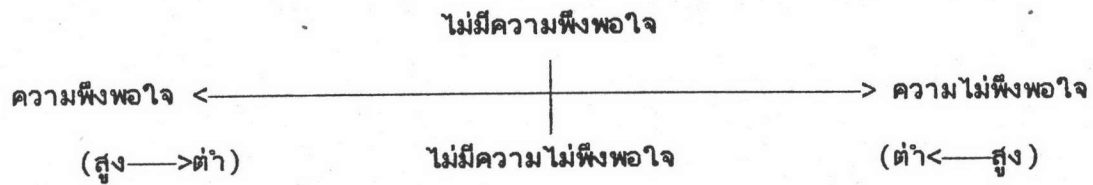


แผนภาพที่ 3 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย





แผนภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเส้นต่อเนื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร ที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ระดับชั้นที่ครูทำการสอน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

2.1.1 ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา

2.1.2 ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.1.3 ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ

13 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.4 ตั๋วงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.5 ความรับผิดชอบ

2.2.6 นโยบายและการบริหาร

2.2.7 การนิเทศงาน

2.2.8 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน

2.2.9 ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน

2.2.10 เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่ถือ

2.2.11 สภาพการทำงาน

2.2.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7

#### สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับ แตกต่างกัน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับหรือไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้ง 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกหรือเจตคติที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ พิจารณาโดยภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเส้นต่อเนื่องของความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา หมายถึง ครูที่รับหน้าที่สอนในชั้นก่อนประถมศึกษา หรือชั้นประถมศึกษาอย่างเดียว

ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา หมายถึง ครูที่รับหน้าที่สอนเฉพาะในชั้นมัธยมศึกษาอย่างเดียว

ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น หมายถึง ครูที่รับหน้าที่สอนทั้งชั้นประถมศึกษาและชั้นมัธยมศึกษา



โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่อยู่ในเขตการศึกษา 7 ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 7 หมายถึง การแบ่งพื้นที่ทางการศึกษาเป็นกลุ่มจังหวัดซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัดได้แก่ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัยและอุตรดิตถ์

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผล สำเร็จอย่างดี สามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานได้

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนฐานะหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และโอกาสในการเติบโตในสายงานวิชาชีพ

ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือ กิจกรรมที่ต้องทำ เช่น เป็นงานประจำ งานสร้างสรรค์ มีความยากหรือง่าย เป็นต้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง อำนาจหน้าที่และระดับความรับผิดชอบงานที่เป็นอยู่ เมื่อเทียบกับงานเดิมหรืองานของคนอื่น

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การจัดองค์การ และ การบริหารงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารของโรงเรียน

การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิคในการดำเนินงานของผู้บริหารเกี่ยวกับการสอน งานการจูงใจให้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร และ เพื่อนร่วมงาน

ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน หมายถึง ความสำคัญหรือสิทธิต่อเนื่องของงานเช่น งานที่ทำนั้นช่วยให้หรือทำให้ได้รับสิทธิพิเศษอะไรหรือไม่ รวมถึงความสำคัญของงานในสายตา คนทั่วไป เป็นต้น

เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ครูได้รับ

สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ของโรงเรียนด้วย เป็นต้น

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก การเดินทาง สภาพครอบครัว เป็นต้น

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่และงานในโรงเรียน เช่น การเปลี่ยนงาน การโยกย้ายงาน และการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นระบบ และได้รับข้อมูลที่ครอบคลุม ชัดเจน และตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยมากที่สุด จึงกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย และองค์ประกอบหรือประเด็นสำคัญของแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาเบื้องต้นจนถึงการนำเสนอผลการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนดำเนินการวิจัย

