หลักสูตรของสถาบันการพลศึกษา

ในปีการศึกษา 2548 สถาบันการพลศึกษา เปิดการเรียนการสอน 3 คณะดังนี้ (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี, 2548, หน้า 4-5)

1) คณะศึกษาศาสตร์หลักสูตรศึกษาศาสตร์ ระยะเวลาเรียน 5 ปี
   (1) สาขาวิชาพลศึกษา
      โปรแกรมวิชาพลศึกษา
   (2) สาขาวิชาสุขศึกษา
      โปรแกรมวิชาสุขศึกษา
   (3) สาขาวิชานันทนาการ
      โปรแกรมวิชานันทนาการ
2) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ระยะเวลาเรียน 4 ปี
   (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
      ก. โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
      ข. โปรแกรมวิชาการสอนกีฬา
   (2) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
      โปรแกรมวิชาส่งเสริมสุขภาพ
3) คณะศิลปะศาสตร์ ระยะเวลาเรียน 4 ปี
   (1) สาขาวิชาธุรกิจสุขภาพ
      ก. โปรแกรมวิชาสุขภาพ
      ข. โปรแกรมวิชาการจัดการกีฬา
   (2) สาขาวิชานันทนาการ
      ก. โปรแกรมวิชาผู้นำนันทนาการ
      ข. โปรแกรมวิชานันทนาการเชิงพาณิชย์และการท่องเที่ยว

โดยสถาบันการพลศึกษารับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกพลศึกษาหรือวิชาเอกสุขศึกษา และรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาที่เกี่ยวข้องเข้าศึกษาต่อหลักสูตรระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา บรรลุตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและสอดคล้องกับสภาพสังคม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สถาบันการพลศึกษา มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1) บัณฑิตเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่

2) บัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาที่ศึกษาสามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้

3) บัณฑิตเป็นผู้มีความใฝ่รู้ และสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ ได้อย่างมีเหตุผล

4) บัณฑิตเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ภาษาได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างน้อย 1 ภาษา

5) บัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะ สามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) บัณฑิตเป็นผู้มีวิจารณญาณ สามารถบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากลในการแก้ปัญหาได้

7) บัณฑิตเป็นผู้ปลอดจากสารเสพติด มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

8) บัณฑิตเป็นผู้มีจิตสำนึกดี มีความเป็นประชาธิปไตย มีความเสียสละ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

9) บัณฑิตเป็นพลเมืองดี มีความตระหนักต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคมและชุมชน

2.1.3 บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา

บุคคลที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายงานในสังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้แก่

ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูและคณาจารย์ในสถาบันการพลศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสอน เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการในงานด้านอื่นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงาน งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่ และงานอื่นในสถาบันการพลศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารการศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการบริหารและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การควบคุมดูแล และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 11) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาท หน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้การศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544, หน้า 232) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เคมป์เบล และคนอื่นๆ (Campbell et al, 1968; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2546, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้นได้ผลงานตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

2.2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 140) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลักคือ นักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข งานวิชาการจะเป็นงานที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยตรง

สุนีย์ ทองห่อ (2548, หน้า 16) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

2.2.3 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

หน้าที่ของการบริหารนั้น นักทฤษฎี นักการศึกษา ได้จำแนกหน้าที่ไว้ มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 1) กล่าวถึง หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญนั้นจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 25) ฟาโยล (Fayol, 1967; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 1) ที่ได้จำแนกหน้าที่ทางการบริหาร ออกเป็น 5 หน้าที่ ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1) การวางแผน

2) การจัดองค์กร

3) การสั่งการหรือการบังคับบัญชา

4) การประสานงาน

5) การควบคุม

สำหรับ จันทรานี สงวนนาม (2546, หน้า 21 – 24) ได้สรุปหน้าที่ทางการบริหารของนักทฤษฎีต่างๆ ไว้หลายท่าน ซึ่งในบางหน้าที่จะเป็นหน้าที่เดียวกันกับที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังเช่น ลูเธอร์ กูลิค และลินดอล เออร์วิค (Luther Gulick & Lyndall Urwick, 1969; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 10) แบ่งกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน การจัดบุคลากร การรายงาน และการงบประมาณ จะเห็นได้ว่าหน้าที่ดังกล่าวนั้นนักการศึกษาได้กำหนดไว้ใกล้เคียงกัน

สรุปได้ว่า หน้าที่ทางการบริหารตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนั้น มีหน้าที่ที่สำคัญๆ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม การประสานงาน การจัดหาบุคลากร การรายงาน และการงบประมาณ

2.2.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์การ และได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพ เพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.2.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาไว้แตกต่างหลากหลายกันในชื่อเรียกและเนื้องาน ดังเช่น

เคมป์เบล (Campbell) และ ภิญโญ สาธร (อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 13) ได้จำแนกขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 6 งาน คือ

1) งานการสอนและพัฒนาการใช้หลักสูตร
2) งานบริหารกิจการนักเรียน
3) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
4) งานบริหารบุคลากรในสถานศึกษา
5) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก
6) งานจัดองค์กรและโครงสร้างของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2544, หน้า 14) ได้แบ่งงานการบริหารสถานศึกษาไว้ใกล้เคียงกัน 6 งาน คือ

1) งานวิชาการ
2) งานบริหารทั่วไป
3) งานบุคลากร
4) งานอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการศึกษา
5) งานกิจการนักเรียน
6) งานด้านสัมพันธ์กับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยแบ่งขอบข่ายภารกิจงานของสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

1) งานการบริหารวิชาการ
2) งานการบริหารงบประมาณ
3) งานการบริหารงานบุคคล
4) งานการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วยงานหลักๆ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารโดยทั่วไปแล้วจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร 4 อย่างหรือที่เรียกว่า “4 M’s” เพราะเป็นปัจจัยของการบริหารที่ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัตถุสิ่งของ และการจัดการ (ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, 2549, หน้า 1) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดเรื่องปัจจัยการบริหารดังนี้

กูลิค และ เออร์วิค (Gulick & Urwick, 1969, pp. 25-28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารจัดการรูปแบบ POSDCoRB ดังนี้

P = planning หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

O = organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งสายงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

S = staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตราจ้าง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

D = directing หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R = reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าขึ้นไป

B = budgeting หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

เซียร์ และเดวิด (Sears & David, 1970, pp. 85-86) ได้เสนอขบวนการบริหารการศึกษาไว้เมื่อปี ค.ศ. 1950 ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารนั้น มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1) การวางแผนหรือโครงการ

2) การจัดเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งงานต่างๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม

3) การวินิจฉัยสั่งการ และมอบหมายงาน

4) การประสานงาน

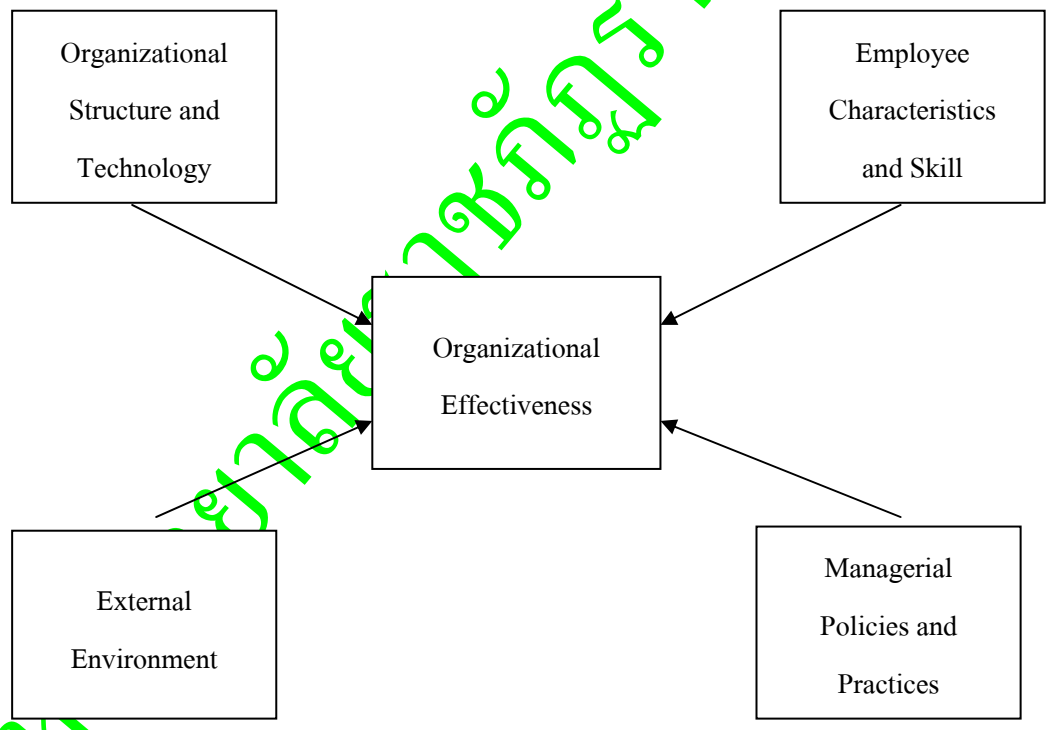
5) การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สรุป การแบ่งกระบวนการบริหารออกเป็นหน้าที่ต่างๆ นี้ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการเสริมความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถที่จะแบ่งหน้าที่ต่างๆ เหล่านี้ให้แยกขาดออกจากกันอย่างชัดเจนได้ ในเวลาใดเวลาหนึ่ง กิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารมักจะต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหลายๆ อย่างในขณะเดียวกันเสมอ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียรส์ ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สเตียรส์ (Steers, 1985, p. 77) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
(ที่มา : Steers, 1985, p. 77)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดของ สเตียรส์ (Steers, 1985; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 195-198) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ลักษณะขององค์การ (Organization characteristics)

สเตียรส์ (Steers, 1985; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 196) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่รวมทั้งตัวบุคคลในองค์การตลอดจนขนาดขององค์การ สอดคล้องกับ ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 20) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานของสมาชิกเป็นไปตามอำนาจหน้าที่การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้น และมีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบมีสัดส่วนแน่นอน ซึ่งในลักษณะขององค์การนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทางและเทคโนโลยี องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

(1) การกระจายอำนาจ (Decentralization)

สเตียรส์ (Steers, 1985 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 196) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อยของอำนาจที่กระจายไปตามชั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 292) ที่กล่าวว่าการกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ไปยังระดับต่ำขององค์การเป็นอันมาก เช่นเดียวกับ วันชัย ดนัยตโมนุท และ ไกร เกษทัน (2543, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่าเป็นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ขององค์การหรือตามระดับชั้นขององค์การโดยให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2543, หน้า 2) กล่าวว่า คือ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรภายใต้กรอบระเบียบกฎเกณฑ์ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของอำนาจหน้าที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา กระจายให้แก่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ตามสายงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบจากผลการตัดสินใจนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(2) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization)

สเตียรส์ (Steers, 1985 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 196) ให้ความหมายว่าความชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง ความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่การแบ่งงาน ตามชำนาญเฉพาะอย่างจะนำสู่ประสิทธิผลสูงเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญจากงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบทำให้ผลงานตอบสนองต่อเป้าหมายได้สูงขึ้น และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 7) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นต้องมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ผู้บริหารมีงานมาก งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะทางของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เป็นการฝึกความรับผิดชอบและที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้งานมีความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 288) มีความเห็นว่า ชนิดของงานหรือหน้าที่ในการกระทำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการมอบอำนาจหน้าที่ถ้าหากงานชนิดใดเป็นงานที่ผู้บริหารชั้นสูงควบคุมหรือสั่งการเองอย่างทั่วถึงได้ยาก แต่ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์อย่างเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้ด้วยตนเองแล้วก็ไม่ควรที่ผู้บริหารจะรวบงานดังกล่าวไว้เพื่อทำด้วยตนเอง แต่ควรมอบหมายไปให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำ และสมยศ นาวีการ (2544, หน้า 238) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพทำได้โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่เรียนรู้จุดแข็งจุดอ่อนและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายไปยังใครได้

สรุปได้ว่า ความชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง ความรู้ ความสามารถความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากร

(3) เทคโนโลยี (Technology)

เมอร์ริล (Merril, 1970; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541, หน้า 159) ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยี คือ ทักษะความรู้และกระบวนการที่จะประดิษฐ์และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ในความหมายนี้สิ่งที่จะเกิดขึ้น เช่น เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เป็นผลของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์การเป็นวิถีทางซึ่งจะนำไปสู่ผลที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับกิดานันท์ มลิทอง (2543, หน้า 3-4) มีความเห็นว่า เทคโนโลยีนับเป็นส่วนเสริมหรือตัวการพิเศษในระบบการดำรงอยู่ของมนุษย์ เราสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตเราได้ เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขยายวิสัยทัศน์แห่งอินทรีย์ของ

มนุษย์โดยนำมาใช้ในงานสาขาต่างๆ เช่น ในวงการเกษตรมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการเพิ่มผลผลิตและการถนอมพืชผล ส่วนวงการแพทย์มีการผลิตเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการรักษาโรค และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 3) เห็นว่าในวงการศึกษาเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นระบบการนำวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการที่เหมาะสมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีทางการศึกษาจึงมีความหมาย และขอบข่ายที่กว้างขวางทั้งการบริหารจัดการ ทั้งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (การวิจัย และการพัฒนากระบวนการการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา) ตลอดจนการจัดแหล่งบริการทางการเรียนรู้และลึกไปถึงในเรื่องของสื่อการศึกษาและสื่อการเรียนการสอนตั้งแต่เอกสารสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับภาพ เสียง หุ่นจำลอง จนถึงคลื่นวิทยุโทรทัศน์ และสัญญาณข้อมูลสารสนเทศบนเครือข่ายสื่อสารโทรคมนาคม

สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษาจัดหาและใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมพัฒนาทักษะการใช้งานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในสถาบันการพลศึกษา ตลอดจนขนาดของสถาบันการพลศึกษา การวิเคราะห์ลักษณะขององค์การในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่อง การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง และเทคโนโลยี

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ความสลับซับซ้อน ความไม่มั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาวการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ จะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถในการคาดคะเนสภาวะของสภาพแวดล้อมและความมีเหตุผลของการกระทำขององค์การนั้นคือองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกและภายในบทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม และปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากันได้กับสภาวะดังกล่าว ดังนั้นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(1) บรรยากาศองค์การ (Organization climate)

ธเนศ ขำเกิด (2532, หน้า 40-41) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การไว้ว่า เป็นสภาวการณ์อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในองค์การแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคลากรสภาพการณ์ซึ่งเมื่อบุคคลประทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีก็เรียกว่า บรรยากาศดีในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคลากรปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้ว เกิดความรู้สึกไม่ดีก็เรียกว่าบรรยากาศไม่ดีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การจะมีส่วนเสริมสร้างความคิดจิตใจประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540, หน้า 37) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุดคือบรรยากาศการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การเน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศทางสังคมที่สันติปราศจากสิ่งที่เป็นมลพิษ อบายมุข และการแบ่งแยกคณะครูในโรงเรียนจะมีความสนิทสนมกลมเกลียวมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานทำงานร่วมกันโดยไม่รังเกียจเข้าใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในความสามัคคีร่วมใจกันทำงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ภาพรวมของการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ความไว้วางใจการส่งเสริมซึ่งกันและกัน รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานของสถาบันการพลศึกษา

(2) การประสานงาน (Coordination)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้มีความร่วมมือที่ดีและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ประยูร อายานาม (2541, หน้า 51) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการจัดให้บุคลากรหรือหน่วยงานย่อยหลายๆ หน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกันเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ การประสานงานเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน และการประสานงานที่ดีจะทำให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรู้จักทำงานตามหน้าที่ ไม่ซ้ำซ้อนกันและลดความขัดแย้งในการทำกิจกรรม สอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2544, หน้า 202) กล่าวถึง ความจำเป็นของการประสานงานไว้ว่า เมื่อผู้บริหารทำการแบ่งงานเป็นหน้าที่หรือแผนงานเฉพาะพวกเขามีความมุ่งหมายคือ การเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตขององค์การของพวกเขา แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในขณะเดียวกันพวกเขาจะต้องประสาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กิจกรรมต่างๆ ที่มีการแบ่งกันทำเหล่านี้ด้วยการประสานงานเป็นกระบวนการของการทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนต่างๆ ขององค์การที่แยกจากกันเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลฝ่ายต่างๆ ในสถาบันการพลศึกษา เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ปรึกษาหารือและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันโดยราบรื่นบรรลุผลเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะทางกายภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ที่สะอาด เป็นระเบียบสวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสภาพทางสังคมที่มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน การวิเคราะห์ลักษณะของสภาพแวดล้อมในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่องบรรยากาศองค์การและการประสานงาน

3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Personnel characteristics) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เนื่องจากบุคคลที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนต่างมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองจากการทำงานเพื่อองค์การ ในขณะเดียวกันบุคคลก็มีความสามารถที่จะทำให้องค์การอยู่รอดหรือเจริญเติบโตได้ ในส่วนขององค์การเองก็มีความคาดหวังผลงานจากตัวบุคคล ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การก็คือความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์การ (Sense of Belonging)

สเตียรส์ (Steers, 1985 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 197) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนนั้น ต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์การนั้นๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะทำให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจักได้มีงานทำ องค์การเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันกันขึ้น สอดคล้องกับประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540, หน้า 38) ซึ่งสรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกมัดใจ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งการจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ การศึกษาวิเคราะห์ลักษณะ จิตวิทยาของคนจะช่วยให้เราทราบถึง ธรรมชาติทางจิตใจและความต้องการของมนุษย์ อันจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์ในปัจจุบันต่างยอมรับกันว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะต้องศึกษาถึงลักษณะจิตปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับมูลเหตุแห่งพฤติกรรมของคนให้ทราบได้ถ่องแท้ เพื่อจะต้องทราบพื้นฐานมูลเหตุแห่งการกระทำของมนุษย์ ความรู้จักจิตใจของผู้อื่น และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตลอดจนความหมายของสิ่งที่ปรากฏอยู่ในองค์การ เพราะความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้จะมีส่วนช่วยอย่างสำคัญ ในการประพฤติปฏิบัติในองค์การและยังใช้เป็นพื้นฐานในการพิจารณาศึกษาเรื่องอื่นได้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความสนใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และตอบสนองอย่างจริงจังต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมของสถาบันการพลศึกษาเต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อสถาบันการพลศึกษา

(2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Role operational)

เคท และเคน (Katz & Kahn, 1966; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 198) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ข้อหนึ่ง คือ องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์การ ได้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ สเตียรส์ (1985; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 268) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย ความสามารถเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ทั้งสองปัจจัยนี้ เป็นเครื่องกำหนดสถานะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับคือ ความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงาน ความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้นทั้งยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่จะสร้างปัญหาในความพยายามที่จะทำงาน คือ ความไม่ชัดเจนต่อบทบาท และความขัดแย้งของบทบาทนั่นเอง การปฏิบัติงานตามบทบาทของบุคลากรตามหน้าที่บนพื้นฐานของความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดของงานจะทำให้บุคลากรใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การ จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ภารกิจขององค์การจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ได้รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถแสดงออกหรือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(3) การจูงใจ (Motivation)

มิสเชล และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 119) ได้เสนอว่า โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงการจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยการกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย ยงยุทธ เกษสาคร (2542, หน้า 136) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่กระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับทองใบ สุดชาลี (2543, หน้า 194) สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 92) กล่าวไว้ว่า บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตาและโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะเดียวกันองค์การก็มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเท พยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การปลุกเร้า ชักนำ ผลักดันกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การบรรลุผลสำเร็จ จัดสภาพการทำงานที่เหมาะสม ให้โอกาสในความก้าวหน้า และให้ความเป็นธรรมโดยเสมอภาค

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมความรู้สึกของบุคคลในสถาบันการพลศึกษา เพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลในองค์การครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการจูงใจ

4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Management policies and practices characteristics) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลนั้น สเตียรส์ (Steers, 1985; อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 198) ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสร้างสรรค์

เกรก (Glueck, 1980; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 198) ได้กล่าวไว้ว่า นอกเหนือการวางแผนที่ดีที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้ว โครงสร้างการพรรณนาลักษณะงานที่ชัดเจนเป็นตัวประกอบที่สำคัญต่อการมีประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ในการบริหารเขาระบุว่าการที่จะนำองค์การไปสู่การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ระบบสื่อที่ดี และความสัมพันธ์ของพนักงานหรือผู้ร่วมงาน การควบคุมงบประมาณและการกำกับดูแลล้วนมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การทั้งสิ้น เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผลในนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สเตียรส์ ได้กำหนดปัจจัยการบริหารที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในด้านนี้ไว้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและใช้ทรัพยากร และการสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ภาวะผู้นำ (Leadership)

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 100) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ เป็นสภาพความสัมพันธ์รูปหนึ่งที่ผู้นำสามารถทำให้คนอื่นดำเนินการในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจมีความมั่นใจเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับ เสาวนิต เสาณานนท์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือขององค์การนั้นเป็นเป้าหมายสอดคล้องกับ รังสรรค์ ศรีประเสริฐ (2544, หน้า 12) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำตามกฎหมายจะทำหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า ผู้ที่บริหารจะใช้อิทธิพลของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 53-61) กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จไว้ว่า ภาวะผู้นำและความตระหนักของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบและเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในรูปแบบใดก็ตาม ถ้าจะทำให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญเข้ามาบริหารจัดการและ

มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น คอยติดตามกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจทำให้บุคลากรอบอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษามีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal setting)

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540, หน้า 13) สรุปว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระดับองค์การ เป้าหมายของแต่ละระบบย่อยและเป้าหมายของบุคคล มีกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุภารกิจและทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ระยะยาว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดสิ่งที่โรงเรียนคาดหวัง และต้องการที่จะดำเนินการให้บรรลุผล ดังนั้น เป้าหมายแต่ละด้านควรกำหนดแนวปฏิบัติหรือยุทธศาสตร์การดำเนินการที่ชัดเจน สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณหรือสามารถทดสอบเชิงคุณภาพรวมทั้งสภาพความสำเร็จไว้ด้วย ซึ่งการกำหนดเป้าหมายจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ครอบคลุมปัญหาที่กำหนดไว้ พิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันและจำนวนที่คาดหวังว่าจะได้รับจัดสรรรวมทั้งที่คาดว่าจะได้จากแหล่งอื่น และการปรับเป้าหมายให้ตรงกับความเป็นจริงที่เป็นไปได้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษามีการระดมความคิดล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษาโดยมีกระบวนการวางแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และดำเนินการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

(3) การจัดหาและใช้ทรัพยากรการศึกษา (Resource acquisition and utilization) ทรัพยากร ได้แก่ สื่อที่เป็นตัวกลางซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่นๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินการขององค์การให้สำเร็จ ในส่วนของบทบาทและความสำคัญของทรัพยากร เบนเดอร์ (Bender, 1966; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 5) กล่าวว่า ในการดำเนินงานหรือประกอบกิจกรรมขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ กิจกรรมหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภารกิจขององค์การ ทรัพยากร และคน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้

ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอาจมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

ก. การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าในช่วงเวลาต่างๆ นั้นจะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรอย่างไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

ข. การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงานโครงการกิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงานจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

ค. การแสวงหาทรัพยากร นับเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

ง. การจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาไว้กับโครงการกิจกรรมต่างๆ

จ. การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้นำในการใช้ทรัพยากรต่างๆ นั้น

ฉ. การประเมินการใช้ทรัพยากรโดยประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

(ก) ด้านประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

(ข) ด้านประสิทธิผลของทรัพยากร

(ค) ด้านความเพียงพอของทรัพยากร

(ง) ปัญหาอุปสรรคของการใช้ทรัพยากร

จะเห็นได้ว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ภารกิจขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษาทั้งในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา ดังนั้น นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นทั้งผู้แสวงหาและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ งานในภารกิจจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การจัดหาและใช้ทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษา แสวงหาทรัพยากรหรือสื่อที่เป็นตัวกลาง ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่เหมาะสม มาเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา

(4) การสื่อสาร (Communication) The American Society of Training Directors ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 423) ให้คำจำกัดความไว้ว่ากระบวนการสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดหรือข่าวสารข้อมูล เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อใจระหว่างกันเพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ และ ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 87) ให้ความเห็นว่า การสื่อสารเป็นสื่อที่จะนำความต้องการ ความนึกคิดจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาและจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2543, หน้า 420) ที่ได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า เป็นการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งด้วยวิถีทางของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย เนื่องจากการสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานซึ่งมีอยู่ในทุกระดับของหน่วยงาน และอาจจะมีผลทำให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงานเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงได้ ดังนั้น ถ้าองค์การขาดการสื่อสารหรือแม้แต่ประสิทธิภาพของการสื่อสารไม่ดีพอในท่ามกลางยุคเทคโนโลยีการสื่อสารโลกไร้พรมแดนนี้ก็อาจทำให้ภารกิจสะดุดหยุดลงได้หรือไม่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นหรือสังคมโลกได้ กลายเป็นองค์การล้าหลังของสังคมในที่สุดได้

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษามีกระบวนการของการถ่ายทอดสาระเชื่อมโยงจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง โดยผ่านสื่อซึ่งเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะแนวทางกว้างๆ ในการปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา และการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่องภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและใช้ทรัพยากร และการสื่อสาร

2.2.7 ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ (Thomas, 1972, pp. 260-274) คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors)

2) ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

(1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

(2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่จะต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

(6) เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่เชาวน์ปัญญาในระดับสูง แต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่า มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

(7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดมาก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าคนทำงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2) ปัจจัยด้านงาน

(1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานที่มีความรู้ต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

(2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญงานในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วยทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไป ความคิดเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ห้องสมุดกลาง

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่

(7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความบิดพลิ้วในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์การควบคุมจะง่ายขึ้น

3) ปัจจัยด้านการจัดการ

(1) ความมั่นคงในการทำงาน สรุปจากการค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน ได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไปงานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2) รายรับ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการของบริษัทที่เชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคที่ไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

(3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัท และโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และค่าประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

(4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือ และความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องการใช้ความชำนาญแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจหน้าที่ตามหน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายสำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจหน้าที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานความพอใจในการทำงานมาจากสภาพสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือ งานชี้แนะในที่ทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การด้วย จากการศึกษาพบว่าขวัญ และเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมาย และความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานด้วย

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากการสำรวจของ national industrial conference board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่ายอมรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานกันเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากความหมายของปัจจัยการบริหารที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่าไม่ว่าจะเป็นลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ และลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีอำนาจในการอธิบายประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ จะแตกต่างกันที่การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาว่า ปัจจัยการบริหารใดที่ส่งต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ห้องสมุดกลาง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job satisfaction” ได้มีนักวิชาการของชาวต่างประเทศและของชาวไทยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวไว้เป็นแนวทางเพื่อการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แยกแต่ละความหมายดังต่อไปนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 98) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าหมายถึง ภาวะของความรู้สึกที่ดี หรือภาวะของอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ภาวะความรู้สึกที่ดีนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลนั้นได้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคลมากน้อยเพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 125) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544, หน้า 24) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมเสียสละทุกอย่างอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน และทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน และการทำงาน จะไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวัน เท่านั้น

ประกาศรณ์ ศรีแพทย์ (2549, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยแรงกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

อมรรัตน์ ประยูรคำ (2550, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและแสดงออกในทางบวกต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดความเสียสละแก่ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมายตามความต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โยเดอร์ (Yoder, 1953, p. 6) อธิบายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจจากงานนั้น

สมิทธ์ (Smith, 1955, p. 114) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ผลรวมทางด้านจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นได้กล่าวอย่างภาคภูมิไว้ว่า ความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่าความพอใจในงานนั่นเอง ดังนั้นในองค์การใดๆ ผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลจึงขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

กรีน (Green, 1972, p. 40) ได้กล่าวว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

โวลแมน (Wolman, 1973, p. 384) มีความเห็นเช่นเดียวกับ ดรีเวอร์ (Drever, 1972, p. 250) ที่ว่าความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกที่ดี และความสุขเมื่องานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือการจูงใจ

กู๊ด (Good, 1973, p. 320) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะหรือระดับความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

จากความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีต่องานเหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน ใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2.3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 43) มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 165) ได้ให้ความเห็นว่าในองค์การสมาชิกส่วนใหญ่มีความคาดหวังตามที่มีความประสงค์ให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้นแล้วก็จะผ่านพ้นไประยะหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองไม่ว่าจะเป็นความต้องการตั้งแต่ขั้นแรกเริ่มคือ ความต้องการทางร่างกายจนถึงความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตแต่บุคคลส่วนมากจะรับรู้ว่ากิจกรรม การทำงานของตนมีขีดจำกัดในการสนองตอบอย่างเป็นทางการเป็นความต้องการทางด้านสังคม ส่วนที่เป็นระบบทางการจะสนองตอบความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและการประสบความสำเร็จ ในสภาพการทำงานบางแห่งระบบที่ไม่เป็นทางการจะเป็นแนวทางที่จะช่วยแก้ไขหรือทดแทนสภาพการทำงานที่ไม่ค่อยดีซ้ำซาก ขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้

นิยม ศรีวิเศษ (2521, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ในทุกองค์การหากสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ

จารุวรรณ เสวกวรรณ (2519, หน้า 16) ได้อธิบายว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าองค์การสามารถจัดบริการสนองตอบความต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจเขาก็จะรักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การไม่สามารถจัดบริการสนองความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานและอาจจะลาออกจากงานในที่สุด ด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการผลที่เกิดขึ้นคือ

1) การเพิ่มความสนใจในการทำงานมากขึ้น

2) การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3) การเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

ดังนั้น นิคม พรหมน้อย (2529, หน้า 12-13) ได้สรุปว่า เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญมาก ผู้บังคับบัญชาพึงตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพและมีปริมาณสูงสุดตามที่คาดหวังไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow' s theory of growth motivation) มาสโลว์ เป็นผู้มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (human need) ในทฤษฎีความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจ มาสโลว์ ได้เสนอความต้องการด้านต่างๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดไปจนถึงความต้องการด้านสังคม และความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1967; cited in Herzberg, 1968, pp. 234-240) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางด้านร่างกาย (basic needs or physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้นผู้บริหารต้องกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าทำงานให้มีความมั่นคงในสภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการเป็นเจ้าของ (social or love and belonging needs) สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

4) ความต้องการความยอมรับนับถือ (esteem needs) ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การยอมรับนับถือตนเอง จากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

(2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (self - actualization) หรือความต้องการการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1 - 3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการขั้นที่ 4 – 5 เป็นความต้องการขั้นสูง จากทฤษฎีของมาสโลว์สามารถนำเสนอได้ ดังภาพ 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพ 5 แสดงทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้น
(ที่มา : กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์ และคนอื่นๆ, 2552, หน้า 194)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, p. 60) ได้ค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า The motivation hygiene theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสองปัจจัย (two factors theory of motivation)

1) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลทำงานดีขึ้น ซึ่งได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (achievement factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเราได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจ

(4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตรา หรือควบคุมมากจนเกินไป

(5) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าหากขาดปัจจัยนี้ แต่ถ้าหากหน่วยงานสามารถจัดสนองความต้องการในปัจจัยนี้ได้ก็จะทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

(1) นโยบายการบริหาร (policy and administration) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อปฏิบัติงาน

(2) วิธีการบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารตามกระบวนการบริหาร

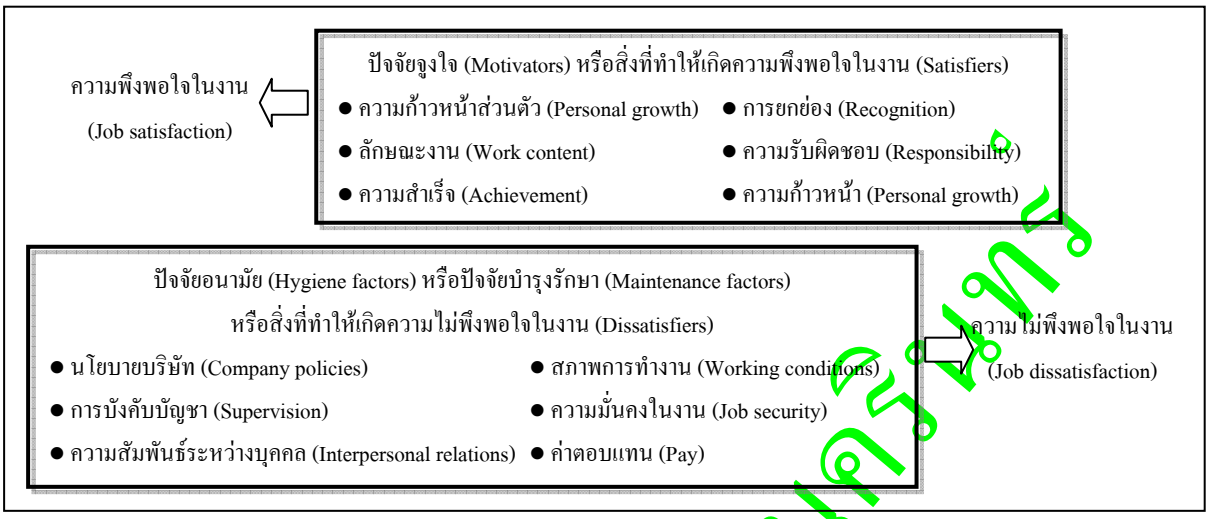
(3) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

(4) ความสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

(5) สภาพการทำงาน (work conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ทำเลที่ตั้ง อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและปริมาณงาน

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยจูงใจ (motivator factors needs) สร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น ส่วนสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors needs) เป็นตัวก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสม การกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ง่าย และนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี จากทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก สามารถนำเสนอได้ตามภาพ 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ภาพ 6 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg's two-factor theory)
(ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2545, หน้า 216)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ

2) ปัจจัยอนามัย (Hygience factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp. 320-324) ได้สรุปองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ 10 ประการ ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2) โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

3) สภาพที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงานตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

4) ค่าจ้าง คนงานชายจะเน้นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าการทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5) ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

6) การนิเทศงาน มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการย้ายงาน การลาออกจากงานได้ ซึ่งการนิเทศงานนี้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

7) ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8) การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวเชื่อมที่จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของบุคคลระดับต่างๆ สำเร็จได้ และมีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน

9) สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพทั่วไปในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ มีผลต่อความพอใจในงาน

10) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำเหน็จ เงินตอบแทน ค่าล่วงเวลา การจัดสวัสดิการต่างๆ การจัดหาสถานที่พัก ค่ารักษาพยาบาล จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี ERG (ERG – Existence, Relatedness and Growth Theory) เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 210-212) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์โดยมี 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการการดำรงชีวิต (existence needs)

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatence needs)

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา (growth needs)

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ก็ตาม ก็มีประเด็นที่สำคัญจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ

1) ตามสภาพความเป็นจริง ความต้องการทั้ง 5 ด้าน สามารถจัดกลุ่มรวมกันได้ 3 กลุ่มเท่านั้น ดังแสดงไว้ในภาพ 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี EGR.
ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง	ความต้องการความก้าวหน้า และการพัฒนา

ภาพ 7 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กับ ทฤษฎี EGR.
(ที่มา : จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ, 2544, หน้า 30)

ความต้องการการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการซึ่งหมายถึง ความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการความเจริญเติบโต สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีอยู่

2) ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทางทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจจะมีความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อมๆ กับความต้องการระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับเพื่อที่จะนำไปสู่ระดับที่สูงอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจจะมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุให้บุคคลมีความพยายามที่จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้จะพยายามชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างไว้อย่างชัดเจนและมีความยืดหยุ่นสูงก็ตาม ก็ยังถือว่าด้อยกว่าทฤษฎีดังกล่าวนี้ ยังถือว่าเป็นแนวคิดที่ยังใหม่ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย และยังไม่เป็นที่น่าสนใจต่องานด้านการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland' s need theory) ตามแนวทางทฤษฎีแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 43-168) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นๆ ด้วย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for relation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษ จากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3) ความต้องการอำนาจบารมี (need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือและการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมี คือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั่นเอง

จากแนวทฤษฎีนี้เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติระดับต้น แกนนอน (Gannon, 1982, p. 335) กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความผูกพัน

ถ้าเปรียบเทียบแนวคิดในเรื่องความต้องการของทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ สามารถสรุปได้ตามตารางภาพ 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

<table>
<tr><th>ทฤษฎีของมาสโลว์</th><th>ทฤษฎี ERG
ของอัลเดอร์เฟอร์</th><th>ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง
ของแมคคลีแลนด์</th><th>ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ของเฮอร์ซเบิร์ก</th></tr>
<tr><td>ความต้องการ
ประสบความสำเร็จ
สูงสุดในชีวิต</td><td rowspan="2">ความต้องการด้าน
การเจริญเติบโต</td><td>ความต้องการจะ
ประสพความสำเร็จ</td><td rowspan="2">ปัจจัยจูงใจ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการ
การยอมรับนับถือ</td><td>ความต้องการในอำนาจ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการทางสังคม</td><td>ความต้องการด้าน
ความสัมพันธ์กับคนอื่น</td><td>ความต้องการมีความสัมพันธ์
กับคนอื่น</td><td rowspan="3">ปัจจัยบำรุงรักษา</td></tr>
<tr><td>ความต้องความมั่นคง
ปลอดภัย</td><td rowspan="2">ความต้องการ
ให้มีชีวิตอยู่รอด</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>ความต้องการทาง
ด้านร่างกาย</td></tr>
</table>

ภาพ 8 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ
(ที่มา : สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552, หน้า 167)

ทฤษฎีกระบวนการ (process theories) ได้ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ เช่น ทฤษฎีความคาดหมาย (expectancy theory) และ ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ซึ่ง สมยศ นาวีการ (2521, หน้า 169) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า "เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น"

1) ทฤษฎีความคาดหมาย (expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจากวูร์ม (Vroom, 1964, pp. 31-41) โดยได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ (Valence) ความคาดหมาย (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (outcome)

ความพอใจ (valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลซึ่งเกี่ยวพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อย ของความปรารถนาของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บุคคลที่มีเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหมาย (expectancy) หมายถึง ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหมายนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง

ผลลัพธ์ (outcome) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและแรงจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง (secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

การใช้ทฤษฎีความคาดหมายในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะมีกระบวนการดังปรากฏในภาพ 9

ภาพ 9 ทฤษฎีความคาดหมายกับการสร้างความพึงพอใจ

(ที่มา : จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ, 2544, หน้า 33)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจ ดังกล่าว และต้องกระทำในสองสิ่งต่อไปนี้ การเพิ่มพูนคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวกโดยการเพิ่มผลตอบแทน และการทำงานให้งานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุด จึงจะสามารถทำให้การจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานประสพผลสำเร็จ

2) ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) อาดัมส์ (Adams, 1963, pp. 422-436) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งหรือไม่เสมอภาคจะเกิดทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน (job input) ของเขาเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างอิงอยู่ในลักษณะของความไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างอิงนี้ อาจจะเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือกลุ่มอื่นหรือกลุ่มภายนอกหน่วยงานก็ได้ สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากงานและสิ่งที่ให้กับงาน

ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

สิ่งที่ให้กับงาน (job input) หมายถึง ความพยายามการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าวๆ ปรากฏว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลงโดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างอิง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง และในทางตรงกันข้าม ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึงนั้น จะถูกใจให้ลดความไม่เสมอภาคโดยการลดผลลัพธ์หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่ามีความเสมอภาคกันก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

3) ทฤษฎีการให้รางวัล เซลซนิค (Zaleznik, 1985, pp. 323-324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(1) รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน

(2) รางวัลภายใน เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติภูมิ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้เสนอว่าสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งของ หรือการเงิน โดยคำนึงถึงสิ่งที่จำเป็นทางร่างกายเป็นสำคัญ เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัยเป็นต้น

2) สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ เป็นส่วนของบุคคลโดยเห็นว่าบุคคลจะใช้ความพยายามที่จะทำงานเพื่อหวังชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ บารมี และหวังที่จะมีตำแหน่งการงานที่ดี เป็นต้น

3) ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดีมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน

4) ความคาดหวังของบุคคลต่อประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงานรวมถึงความรู้สึกภูมิใจความจงรักภักดีและการได้รับการช่วยเหลือจากองค์การ

5) ความสัมพันธ์ทางสังคมโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ สีผิวและเชื้อชาติ

6) การปรับสภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากรซึ่งได้รับความสนใจมากจากทุกองค์การ เพราะเห็นว่าบุคคลจะไม่ให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งพวกเขาไม่มีความคุ้นเคยมาก่อน

7) โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

8) สภาพร่วมกันทางสังคม ความสามัคคี ความปกครอง ความสนิทสนมกลมเกลียว และความมั่นคงสงบสุขในสังคม

เฟรนช์ (French, 1964, pp. 28-31) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1) มีความมั่นคงในอาชีพ

2) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก

3) การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์

4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

5) สภาพการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

6) มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7) เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สมยศ นาวีการ (2533, หน้า 221-224) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 6 ประการ คือ

1) ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมาก เพราะว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สนองความต้องการได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง

2) การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานอีกระดับหนึ่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้น

3) การบังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจงานที่แตกต่างกันในอีกระดับหนึ่ง โดยทั่วไป การบังคับบัญชาการที่สร้างความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ บังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยผู้บังคับบัญชา จะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชากับการบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4) ลักษณะงาน เนื้อหาของงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจเหมือนกับผลตอบแทน ลักษณะงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงานโดยทั่วไป งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างความอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด

5) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง

6) สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่งด้านอุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, p. 60) ในเรื่องปัจจัยจูงใจให้สอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เป็นจริงในหน่วยงาน ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือได้แก่ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ยาก ง่าย ความพอดี ความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้อยากปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

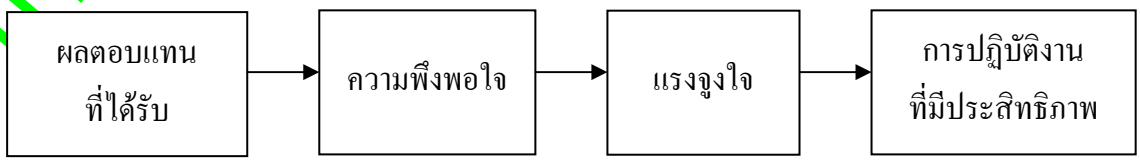
4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานหรือการศึกษา และประสบการณ์ใหม่ๆ ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน อันจะเป็นการเพิ่มความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรและองค์การ

การเลือกปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา พบว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรตามด้านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพงาน

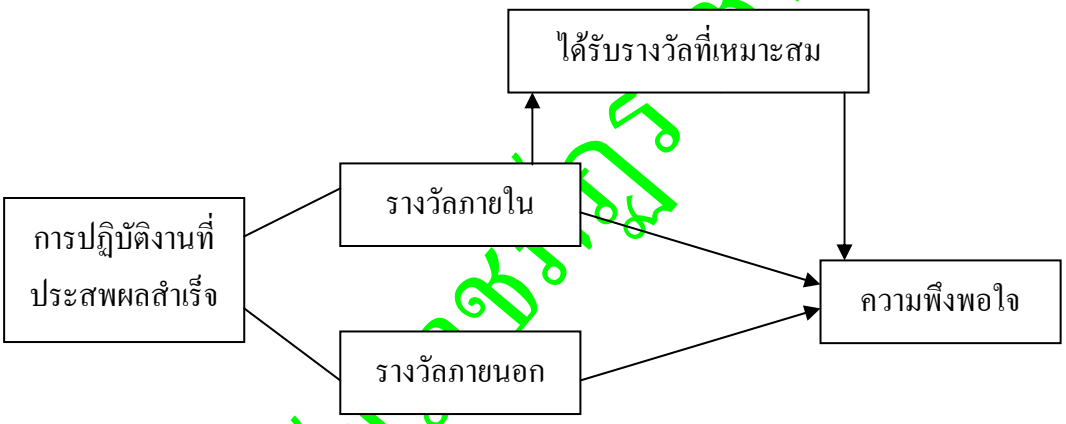
เดวิส (Davis, 1951: อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2521, หน้า 155) เชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการงานอยู่แล้วในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และจากแนวคิดนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหาองค์ประกอบต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลในการงาน แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นดังภาพ 10



ภาพ 10 แสดงความพึงพอใจมีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน
(ที่มา : สมยศ นาวีการ, 2521, หน้า 155)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ (Porter & Lawler, 1967, p. 22) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยทฤษฎีนี้ชื่อว่า An Integrated Model of Motivation ทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงจากแนวคิดของ วรูม ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเขาเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทนในขณะเดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง จึงเป็นที่มาของสมมุติฐานของทฤษฎี คือความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และจำนวนรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย จากแนวคิดนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้ดังภาพ 11



ภาพ 11 แสดงการปฏิบัติงานที่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจำนวนรางวัลที่ได้รับ

(ที่มา : สมบัติ บ่อสมบัติ, 2546, หน้า 33)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการทบทวนทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาบูรณาการ เพื่อให้การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยมีความแกร่งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

กษมน มังคละคีรี (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มีการใช้อยู่ระดับปานกลาง

กำพล ฤทธิ์รักษา (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1) ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ลักษณะของบุคคลในองค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และลักษณะขององค์การ

2) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การเรียนรู้อย่างมีความสุข การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้จากการคิดและการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบองค์รวม

3) ปัจจัยย่อยในปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การจูงใจ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และเทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้ร้อยละ 54.60

จามีกร กรพิทักษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา ในภาพรวมมีความพึงพอใจระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับความมั่นคง และความเจริญเติบโตของโรงเรียน และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายกับการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บันเทิง มากมิตร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า และปัจจัยด้านงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ค่า r = 0.790 เรียงลำดับจากค่าสหสัมพันธ์จากสูงไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ

ทองรัก ศรีแก้ว (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของบุคลากร และลักษณะของสภาพแวดล้อม

ประคอง คูรัตนสุวรรณ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร พบว่า

1) ครูในโรงเรียนเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในภาพรวมมีระดับความเป็นจริงมาก โดยมีระดับความเป็นจริง เรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความเป็นจริงปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร มี 5 ปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน และนโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

โดยภาพรวมได้ร้อยละ 53.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$\hat{Z} = 0.219X_9 + 0.257X_8 + 0.214X_7 + 0.146X_3 + 0.127X_6$$

ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านบุคคลและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ด้านการสนับสนุนของชุมชน ด้านภาระงานและเทคโนโลยี และด้านการจัดองค์การ

นิรันดร์ เรือนอินทร์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคคลและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำหนดความต้องการความจำเป็นของท้องถิ่น ด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ด้านการจัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาหรือกิจกรรมและด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครูและสื่อ มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรกับด้านการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นคือปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับปัจจัยด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวิทย์ ต้นสมบูรณ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า

1) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่รับในปัจจุบัน กลุ่มงานที่ปฏิบัติ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับต่ำ

(2) ปัจจัยด้านงานจำแนกตามลักษณะของงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับสูง และพบว่าข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ และได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการ

(3) ปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตามสภาพการทำงาน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับสูง และพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมั่นใจว่าอาชีพที่ทำมีความมั่นคงสูง

(4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับมาก และพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความยินดี

อมรรัตน์ ประยูรศา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า

1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้า

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3) ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มี อายุ รายได้ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการ

กรมกำลังพลทหารอากาศที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บอร์ควิสท์ (Borquist, 1987, p. 260-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในเขตชานเมือง พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31-33) ได้กล่าวว่า ความต้องการของบุคลากรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้จำแนกไว้ 7 ประการ ดังนี้

1) งานที่น่าสนใจ

2) การมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน

3) การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4) การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีและเหมาะสม

6) การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสะดวกในการ ไป กลับ และสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสม

7) การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม ปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาเคยยกย่องนับถือ ในการปฏิบัติงานด้วย

กรุนโบม (Grunnbaum, 1987, p. 1401-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน

1) ระดับรองศาสตราจารย์ มีความสนใจในด้านความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับลูกน้องและนโยบายด้านบุคลากร

2) ระดับอาจารย์ และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนใจต่อรางวัลชมเชยมีส่วนรับผิดชอบในด้านนิเทศ และความมั่นคงในงาน และมีความสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วาเลส (Valez, 1972, p. 997-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายในได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบภายนอกของงานได้แก่ สภาพภายใน การปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่น้อยที่สุดได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า

2) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยเอกชนอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เรย์ (Ray, 1987, p. 24-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่วๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1973, p. 1253-A) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ค จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีปัจจัยการบริหารและความพึงพอใจที่เหมือนกันและแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมส่วนตัวของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การ และปัจจัยจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ และเนื่องจากสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบงานใหม่ จึงทำให้บุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในการผสมผสานปัจจัยการบริหารเชิงบริหารจัดการให้กลมกลืนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายขององค์การ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตัวแปรต้นคือปัจจัยการบริหาร โดยเลือกใช้ทฤษฎีของ สเตียรส์ (Steers, 1985; อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 195-198) ซึ่งได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และตัวบุคคลในสถาบันการพลศึกษา ตลอดจนขนาดของสถาบันการพลศึกษา การวิเคราะห์ลักษณะขององค์การในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่อง การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง และเทคโนโลยี ดังนี้

(1) การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของอำนาจหน้าที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา กระจายให้แก่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ตามสายงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบจากผลการตัดสินใจนั้น

(2) ความชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถความชำนาญของบุคลากร

(3) เทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษาจัดหาและใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมพัฒนาทักษะการใช้งาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุด

2) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะทางกายภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ที่สะอาด เป็นระเบียบสวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสภาพทางสังคมที่มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน การวิเคราะห์ลักษณะของสภาพแวดล้อมในครั้งนี้ มีองค์ประกอบในเรื่องบรรยากาศองค์การ และการประสานงาน ดังนี้

(1) บรรยากาศองค์การ หมายถึง ภาพรวมของการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ความไว้วางใจ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานของสถาบันการพลศึกษา

(2) การประสานงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลฝ่ายต่างๆ ในสถาบันการพลศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ปรึกษาหารือและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันโดยราบรื่นบรรลุผลเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมความรู้สึกของบุคคลในสถาบันการพลศึกษา เพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลในองค์การครั้งนี้ มีองค์ประกอบในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และแรงจูงใจ ดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความสนใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และตอบสนองอย่างจริงจังต่อวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมของสถาบันการพลศึกษา เต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อสถาบันการพลศึกษา

(2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ได้รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถแสดงออกหรือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้

(3) การจูงใจ หมายถึง การปลุกเร้า ชักนำ ผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การบรรลุผลสำเร็จ จัดสภาพการทำงานที่เหมาะสม ให้โอกาสในความก้าวหน้า และให้ความเป็นธรรมโดยเสมอภาค

4) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะแนวทางกว้างๆ ในการปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา และการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะของ

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและใช้ทรัพยากร และการสื่อสาร ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษามีการระดมความคิดล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษาโดยมีกระบวนการวางแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และดำเนินการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

(3) การจัดหาและใช้ทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษาแสวงหาทรัพยากรหรือสื่อที่เป็นตัวกลาง ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมมาเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา

(4) การสื่อสาร หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษามีกระบวนการของการถ่ายทอดสาระเชื่อมโยงจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งโดยผ่านสื่อซึ่งเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา

ส่วน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg , 1968, p. 60) คือด้านปัจจัยจูงใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เป็นจริงในสถาบันการพลศึกษาสังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือ ได้แก่ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ยาก ง่าย ความพอดี ความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้อยากปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานหรือการศึกษา และประสบการณ์ใหม่ๆ ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน อันจะเป็นการเพิ่มความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรและองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์