

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้คนพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม อย่างสมดุลและสามารถสร้างเสริมความก้าวหน้าให้แก่ประเทศได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาตามนโยบายของรัฐอันเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองของประเทศปัจจุบันมีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทำหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับในจังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 452 โรงเรียน 2 สาขา (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. 2544 : 1)

การที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จะดำเนินการให้บรรลุน้ำที่และวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญพร้อมทั้งเป็นตัวจักรสำคัญในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่และบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำและผู้สั่งการ โดยจะต้องทำหน้าที่ด้านการบริหาร การอำนวยความสะดวก การกระตุ้น การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเกิดจากสาเหตุหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้ดีก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีขวัญ กำลังใจในการทำงานสูง ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อผลการ จัดการศึกษาของโรงเรียนและของรัฐด้วย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีหน้าที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เช่นนี้ ย่อมเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเข้ามาเกี่ยวข้องกับในการปกครองบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการประจำปี การใช้วัสดุ - ครุภัณฑ์ การบริหารงานบุคคล การใช้อาคารสถานที่ เป็นต้น เหล่านี้ย่อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการทำงานทั้งสิ้น ในการปฏิบัติ

งานใด ๆ ก็ตามเมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลินแทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องการกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนก็จะกลายเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาและไม่อยากให้เกิดความบกพร่องขึ้น ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่ปัญญาความรอบรู้และความสามารถอำนวยให้ ตรงกันข้ามกับคนที่ต้องกระทำโดยไม่เต็มใจหรือรู้สึกว่าถูกบังคับ ขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็ต้องเท่ากับหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย ดังนั้น การบำรุงขวัญหรือกำลังใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญ กำลังใจดีแล้วการปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรัก ความภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นจุดหมายที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

สภาพขวัญ กำลังใจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปัจจุบันผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถทราบความคิดเห็นและเจตคติของผู้บริหารว่ามีคจวมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และมีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้หรือไม่ รวมทั้งมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและผู้บังคับบัญชาในการนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อเป็นแนวทางเสนอให้ผู้มีอำนาจที่จะดำเนินการเสริมสร้างบำรุงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีระดับสูงขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดโรงเรียน และเงินเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2544 ซึ่งจำแนกได้ 7 ด้าน คือ

- 1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2 การประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน
- 1.3 การมีความรับผิดชอบ
- 1.4 ความมั่นคงในการทำงานและรายได้
- 1.5 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- 1.6 ความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย อำเภอเมือง บางระกำ วังทอง นครไทย พรหมพิราม บางกระทุ่มชาติตระการ เนินมะปราง และวัดโบสถ์ รวม 9 อำเภอ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 452 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified - Random Sampling) และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มจากอำเภอ ร้อยละ 86.60 จำนวน 9 อำเภอและแต่ละอำเภอสุ่มตามขนาดของโรงเรียน ร้อยละ 86.73 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 392 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกเป็น

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

- 3.1.2 อายุ แบ่งออกเป็น
 - 3.1.2.1 ระหว่าง 35 - 45 ปี
 - 3.1.2.2 มากกว่า 45 ปี
- 3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น
 - 3.1.3.1 ปริญญาตรี
 - 3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.4 อายุราชการ แบ่งออกเป็น
 - 3.1.4.1 น้อยกว่า 11 ปี
 - 3.1.4.2 ระหว่าง 11 – 15 ปี
 - 3.1.4.3 มากกว่า 15 ปี
- 3.1.5 ประสบการณ์ในการบริหาร แบ่งออกเป็น
 - 3.1.5.1 น้อยกว่า 6 ปี
 - 3.1.5.2 ระหว่าง 6 – 15 ปี
 - 3.1.5.3 มากกว่า 15 ปี
- 3.1.6 ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น
 - 3.1.6.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.6.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.6.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.7 เงินเดือน แบ่งออกเป็น
 - 3.1.7.1 น้อยกว่า 15,001 บาท
 - 3.1.7.2 ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท
 - 3.1.7.3 มากกว่า 20,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2544 โดยจำแนกเป็น 7 ด้าน คือ

- 3.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.1.2 การประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน
- 3.1.3 การมีความรับผิดชอบ
- 3.1.4 ความมั่นคงในการทำงานและรายได้
- 3.1.5 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- 3.1.6 ความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาว่ามีข้อควรปรับปรุงและพัฒนาในด้านใดบ้าง ในอนาคตพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จะมีการยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแต่ก็สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้

2. ผลการวิจัยจะทำให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพื่อเป็นแนวทางเสนอให้ผู้มีอำนาจดำเนินการเสริมสร้างบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในภาพรวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีขนาดต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

7. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นหรือมีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
2. **โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ระดับ ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ทำการเปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น)
3. **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
4. **สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก** หมายถึง หน่วยงานราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีฐานะเป็นกอง มีระเบียบการปกครองตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
5. **เพศ** หมายถึง เพศของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกได้ 2 ระดับ คือ เพศชาย และ เพศหญิง
6. **อายุ** หมายถึง อายุจริงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกได้ 2 ระดับ คือ อายุระหว่าง 35 - 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี
7. **วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกได้ 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
8. **อายุราชการ** หมายถึง อายุการรับราชการตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกได้ 3 ระดับ คือ อายุราชการน้อยกว่า 11 ปี อายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี และอายุราชการมากกว่า 15 ปี
9. **ประสบการณ์ในการบริหารงาน** หมายถึง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำแนกได้ 3 ระดับ คือ ประสบการณ์การบริหารโรงเรียนน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์การบริหารโรงเรียนระหว่าง 6 - 15 ปี และประสบการณ์การบริหารโรงเรียนมากกว่า 15 ปี
10. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำแนกได้ 3 ระดับ คือ ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 - 300 คน และขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน
11. **เงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน จำแนกได้ 3 ระดับ คือ เงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท เงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท และเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

12. ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความประทับใจหรือเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงานในการที่จะตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ 7 ด้าน คือ

12.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน ความปลอดภัยในโรงเรียน ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความภาคภูมิใจและตั้งใจที่มีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดี ความสะดวกสบายของห้องทำงาน มีแสงสว่างและการระบายอากาศภายในห้องทำงานและความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

12.2 การประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน หมายถึง การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จและการยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

12.3 การมีความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ความพยายาม อุตุน ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ความเสียสละและอุทิศเวลาต่อการปฏิบัติงานและอาจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

12.4 ความมั่นคงในการทำงานและรายได้ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ความมั่นคงของอาชีพในการรับราชการ และความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว

12.5 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หมายถึง ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน การได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ การได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน และความสุจริตงานในหน้าที่

12.6 ความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา การวางตัวเป็น

เพื่อนร่วมงานที่ดีและให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา การวางตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา การมีวาจาไพเราะ และกิริยา มารยาทอ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการร่วมแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา

12.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน สภาพการณ์ในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้ความก้าวหน้า ความสำนึกในการมีจุดหมายการทำงานร่วมกันรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น สภาพการทำงานไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก มีความสนิทสนมกันดี การมีความช่วยเหลือกันและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ และความพึงพอใจซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University