

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การมีการดำเนินงานขององค์การโดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้งานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนด แต่ความสำเร็จขององค์การจะสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมบุคคล กลุ่มคน และตัวขององค์การเอง องค์การมีภาพลักษณ์ที่แตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้วองค์การจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่มีชีวิตคล้ายกับมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตโดยทั่วไป นั่นคือจะมีตัวตน มีส่วนประกอบทั้งส่วนที่มองเห็น และส่วนที่มองไม่เห็น มีจิตใจมีความรู้สึกอันเป็นส่วนที่เกิดมาจากคนที่เป็นมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่ร่วมกัน สะท้อนออกมา มีการเคลื่อนไหวด้วยกิจกรรม ที่มีการรับเข้ามาในระบบขององค์การและ ส่งออกไปภายนอก(จงชัย สันติวงษ์, 2541: 8) “ปัจจุบัน ทุกประเทศในโลกต่างให้ความสนใจเป็นอย่างมากกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ”(ขวัญแก้ว วัชโรทัย, 2547: 1)

ในการบริหารงานทุกประเภท ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ และความสำคัญในการสัมพันธ์เกี่ยวกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533: 157) ผู้บริหารต้องบริหารทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคคล และวัตถุขององค์การเข้าด้วยกัน เพราะความมั่นคงขององค์การใดองค์การหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์การ ในการที่จะนำทรัพยากรมาใช้ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2536: 18) แต่ผู้ที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงไรนั้น ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานขององค์การได้ทั้งหมดจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และความช่วยเหลือสนับสนุนของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ซึ่งความสำเร็จของผู้บริหารก็คือ ความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงาน ได้รับความตอบสนองในสิ่งที่ต้องการและมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ(วิจิตร วรุตบางกูร, 2525: 72)

ภิญโญ สาธร (2517: 5) กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ในวงการธุรกิจ วงการราชการทั่วไปและวงการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีสมบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522: 86) อธิบายว่าการศึกษายุ่งเกี่ยวกับการบริหารองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ อาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การศึกษาด้านสถาบันหรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน 2) การศึกษาด้านเทคนิคและกระบวนการบริหาร 3) การศึกษาด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

การศึกษาด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เป็นสิ่งที่น่าสนใจในยุคปัจจุบันด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรของการบริหารทั้งหมด เพราะปัจจัยหรือทรัพยากรด้านบุคคลเป็นตัวที่ก่อให้เกิดปัจจัยด้านอื่น ๆ และในขณะเดียวกัน องค์การหรือหน่วยงานของภาครัฐกำลังมีแนวคิดที่จะปรับรื้อระบบการทำงาน (reengineering) และการที่จะปรับรื้อระบบการทำงานในแต่ละหน่วยงานจะต้องรู้ข้อมูลด้านพฤติกรรมของบุคคลก่อน จึงจะสามารถวางแผนดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมาย ประการที่สอง การศึกษาด้านบรรยากาศขององค์การ เป็นกระบวนการหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถเจาะลึกถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในด้านการทำงาน ตลอดจนถึงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีต่อกันในด้านการทำงานที่เป็นความรู้สึกของบุคลากรทุกคน แล้วสรุปความรู้สึกเหล่านั้นออกมาเป็นบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อไป บรรยากาศของการทำงานในองค์การเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกองค์การควรจะทำให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ การสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ หรือสร้างบรรยากาศให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในองค์การนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522: 87)

การจัดการศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จะเห็นได้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกแห่งจะใช้บุคลากรทำงานร่วมกันหลายคน และมีโครงสร้างการบริหารภายในองค์การแยกเป็นหลายฝ่ายงานในลักษณะขององค์การที่มีบุคลากรทำงานร่วมกันอยู่เป็นจำนวนมากนั้น การที่จะทำให้ภารกิจขององค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร สิ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจประการหนึ่งคือ การทำงานในบรรยากาศที่ดี (จรัญ ธิติมูล, 2539: 1)

โรงเรียนวังไกลกังวล ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีการจัดการศึกษาในลักษณะครบถ้วนสมบูรณ์อยู่ในตัวเอง (ขวัญแก้ว วัชรโรทัย, 2547: 1)

จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับ อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมให้กับนักเรียนทั่วประเทศ เป็นองค์การที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก และเป็นทรัพยากรมนุษย์จากต่างองค์การมาปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น บุคลากรครูโรงเรียนวังไกลกังวล บุคลากรครูกรมสามัญศึกษา บุคลากรครูสำนักงานการประถมศึกษา บุคลากรครูสำนักงานการศึกษาเอกชน ปัจจุบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ, 2546: 37) บุคลากรสถานีวิทยุการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม โดยเฉพาะผู้บริหารจะมาจาก 5 หน่วยงาน คือ โรงเรียนวังไกลกังวล กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

การบริหารงานขององค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ หรือจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งปฏิสัมพันธ์กัน คือ บุคลิกภาพของผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะหรือระดับเจตคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานในกลุ่มของผู้นำ ผลที่มีทรัพยากรมนุษย์จากหลายองค์การ มาปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้การบริหารงานต้องมีการประสานสัมพันธ์ที่ดี การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ฟลิปโป (Flippo, 1981: 15) กล่าวว่า การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันนั้น ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรครูจากสำนักงานการประถมศึกษา ช่วยปฏิบัติราชการในโรงเรียนวังไกลกังวล ในตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการซึ่งปฏิบัติหน้าที่บริหารงานด้านวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ ร่วมกับผู้ช่วยฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายกิจกรรมโรงเรียนวังไกลกังวล ซึ่งมีบุคลากรจากหลายหน่วยงานมาทำงานร่วมกันดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องนี้ เพราะต้องการศึกษารูปแบบบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนวังไกลกังวล ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และต้องการศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การให้ดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจในการทำงานบนพื้นฐานบรรยากาศที่ดีและอบอุ่น และพร้อมที่จะช่วยกันดำเนินงานขององค์การ ให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวังไกลกังวล
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นข้อมูลเสนอฝ่ายบริหารโรงเรียนวังไกลกังวล เพื่อดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนางาน ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป
2. ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวังไกลกังวล ซึ่งขอบเขตด้านบรรยากาศองค์การนั้น ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ เรดดิน (Reddin) และแนวคิดของ ฮัลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft) มาผสมผสานเป็นกรอบแนวคิดวิจัย 10 ด้าน คือ 1) โครงสร้างการทำงาน 2) รางวัลและผลตอบแทน 3) การรวบรวมอำนาจ 4) การยินยอมให้มีการ ขัดแย้งในองค์การ 5) การรับรู้ในผลงาน 6) การติดต่อสื่อสาร 7) ความอบอุ่น 8) ความสามัคคี 9) การสนับสนุนการอบรมและพัฒนา 10) มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

ศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล ส่วนขอบเขตด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจของวูม (Vroom) ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ทฤษฎี ของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor) มาผสมผสานและนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 7 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน 2) นโยบายการบริหาร 3) สัมพันธภาพในการทำงาน 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) การได้รับการยกย่องนับถือ 6) ความสัมพันธ์ชุมชน 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน
วังไกลกังวล

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาจากบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล จำนวน 150 คน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร
ครูโรงเรียนวังไกลกังวล บุคลากรครูกรมสามัญศึกษา บุคลากรครูสำนักงานการประถมศึกษา
บุคลากรครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทาง
ไกลผ่านดาวเทียม

ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

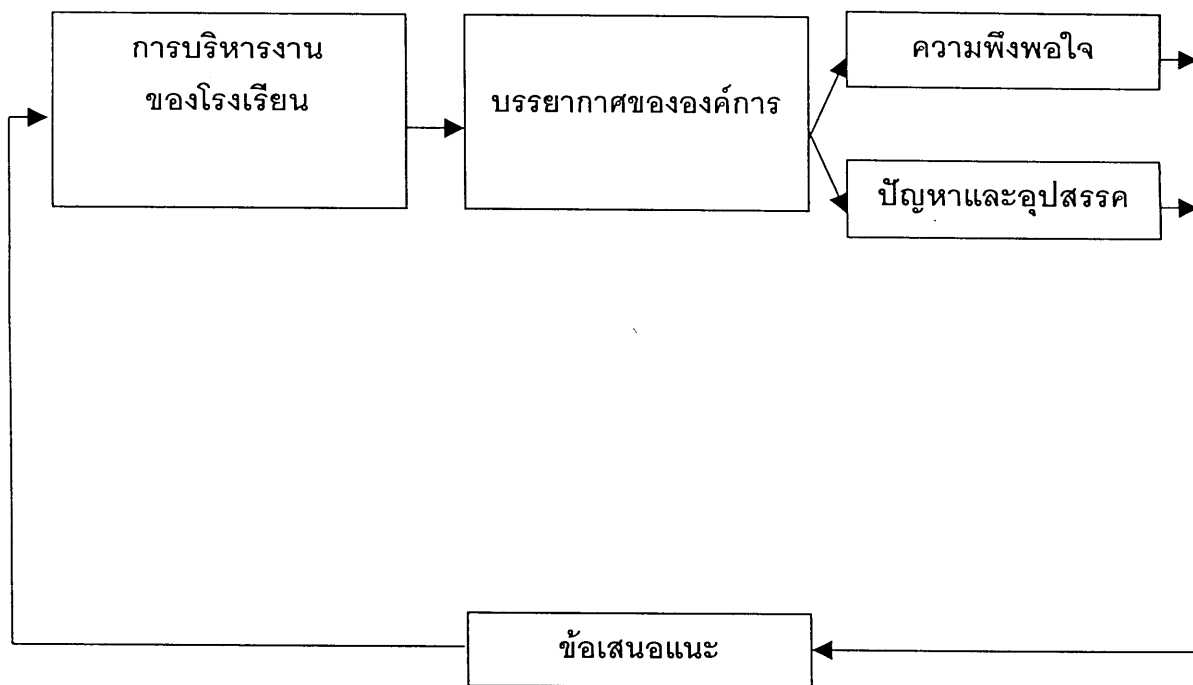
ศึกษาในปีการศึกษา 2546 โรงเรียนวังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

สมมุติฐาน

ความพึงพอใจกับบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเนนการวิจัยตามกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ

องค์กร หมายถึง โรงเรียนวังไกลกังวลในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรของโรงเรียนวังไกลกังวลที่มีต่อมิติต่างๆขององค์กร

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้บริหารบุคลากร หมายถึง บุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล ประกอบด้วย ครูโรงเรียนวังไกลกังวล ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ครูสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และเจ้าหน้าที่มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมที่ปฏิบัติงานที่สถานีวิทยุโทรทัศนศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการ จะเห็นว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบบรรยากาศองค์การที่หลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศองค์การ 10 มิติ คือ

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน (task structure) หมายถึง วิธีทำงาน เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน สายการบังคับบัญชา ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลและผลตอบแทน (rewards system) หมายถึง ระบบและวิธีการของความยุติธรรมเหมาะสมในการให้รางวัลในการตอบแทน
3. การรวมอำนาจ (centralization of authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (tolerance of conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
5. การรับรู้ในผลงาน (recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของบุคลากร
6. การติดต่อสื่อสาร (openness and communication) หมายถึง ระดับที่ติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน
7. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นในการทำงานให้กับบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ความสามัคคี (esprit de corps) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
9. การสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาความก้าวหน้าของตัวบุคลากรเอง
10. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (stand out come) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

รูปแบบบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบการบริหารองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ เรดดิน (Reddin, 1988: 66 -79) ซึ่ง มี 4 รูปแบบคือ

1. แบบเน้นระบบ (system climate) หมายถึง การทำตามคู่มือ (procedural style) หรือตามระเบียบวาระการประชุม (agenda) การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามช่องทางของตำแหน่ง (chair) เน้นลายลักษณ์อักษรมากกว่าวาจา ซึ่งเหมาะกับหน่วยงานที่ทำงานด้านบริหาร การเงิน สถิติ บางหน่วยงานของรัฐ และในแผนกที่มีการควบคุมโดยหัวหน้าแผนก

2. แบบเน้นคน (people climate) หมายถึง มีความตระหนักในความเป็นเอกัตบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บริหารเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก บุคลากรปฏิบัติงานอย่างราบรื่น เหมาะสมกับการบริหารบุคลากรในวิชาชีพ (professional workers)

3. แบบเน้นทีม (team climate) หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีหลายทาง บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อเกิดความขัดแย้งยังมีแนวโน้มหาสาเหตุและร่วมกันแก้ไข บรรยากาศแบบนี้เหมาะสมมากที่สุดกับหน่วยงานที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์สูง แต่เหมาะสมน้อยกับงานที่มีการใช้เทคโนโลยีและงานประจำมากที่สุด

4. แบบเน้นผลผลิต (production) หมายถึง มีการควบคุมการทำงานตามกระบวนการ พนักงานเรียนรู้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารเชื่อว่ารางวัลมีอิทธิพลต่อพนักงาน และการลงโทษเป็นวิธีที่ดีที่สุด ในการป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน เน้นการใช้อำนาจ พนักงานมักได้รับข่าวสารไม่ทั่วถึง บรรยากาศแบบนี้จึงทำให้พนักงานไม่สร้างงาน เหมาะกับงานชนิดที่ต้องผลิต เช่น การขาย ซึ่งการสั่งการมีความจำเป็นมาก

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวลที่มีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งรวมทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล

2. นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนวังไกลกังวล

3. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล และสวัสดิการของโรงเรียนวังไกลกังวลที่ตอบแทนการทำงานของบุคลากร

5. การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ การยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนวังไกลกังวล

6. ความสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวลกับองค์กรในชุมชน

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายต่อการปฏิบัติงาน และโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล