

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

**Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers and Educational Personnel
at the Office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2,
Nong Bua Lamphu Province**

นุสรานิล ไสไล

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,282 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ได้จากการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 322 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่าง (T-Test, One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ
2. ความแตกต่างระหว่างประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ไม่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิต, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The research titled “Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers and Educational Personnel at the Office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2, Nong Bua Lamphu Province” aimed to: 1. To study the factors affecting job satisfaction of teachers and educational personnel under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2, Nong Bua Lamphu Province. 2. To study the differences between demographic factors and job satisfaction of teachers and educational personnel under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2, Nong Bua Lamphu Province. The population used in the research included 1,282 teachers and educational personnel. The sample group consisted of 305 people, calculated using the formula of Taro Yamane (1973), with a total of 322 respondents completing the questionnaires. Data was collected using a 5-level Likert scale questionnaire. Data analysis employed descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including difference testing (T-Test, One-way ANOVA) and Multiple Regression Analysis.

Research Findings:

1. Factors affecting job satisfaction are motivator factors, specifically job achievement, growth, and recognition.
2. Differences between demographic factors and job satisfaction Gender and age show no difference with job satisfaction. Educational level and length of service show a statistically significant difference.

Keywords: Motivator Factors, Job Satisfaction, Teachers and Educational Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน หน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและเสถียรภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างความเท่าเทียมและประสิทธิภาพในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเท ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความพึงพอใจ ย่อมส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และอาจลดทอนคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ (Herzberg, 1959; Locke, 1976)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทอันโดดเด่นในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยครอบคลุม 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอากลาง อำเภอनावัง และอำเภอสุวรรณคูหา รวมทั้งสิ้น 102 โรงเรียน ภารกิจหลักที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์คือการดูแลส่งเสริม สนับสนุน พร้อมให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด นอกจากนี้ การสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรที่อยู่ในความดูแลยังถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้ เนื่องจากสิ่งนี้สะท้อนถึงควมมีประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรในระดับพื้นที่ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ความสัมพันธ์ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทุกปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในทุกมิติ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะก่อให้เกิดข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหาร

ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้มีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

สมมุติฐานการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภูที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงใจที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภูที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งประกอบไปด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนากลาง อำเภอนาวัง อำเภอสุวรรณคูหา รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ,2568) โดยคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธี ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane, 1973 กลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล มีจำนวน 305 คน โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบสอบถาม
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ประชากรศาสตร์ และปัจจัยเชิงใจ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยเชิงใจ ประกอบไปด้วย 1.ด้านลักษณะงาน 2. ด้านความสำเร็จของงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านการเจริญเติบโต 6. ด้านการยอมรับนับถือ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความสำเร็จของงาน 5. ด้านความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในโรงเรียนภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการทำความเข้าใจภูมิหลังของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่หล่อหลอมและส่งผลต่อความคิดและทัศนคติในการทำงานทำให้แต่ละบุคคลมีความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกัน

ชฎานี ลากุล (2563) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และวิธีการตัดสินใจในการทำงาน ในสายงานที่มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นและความโปร่งใส

อิศราศิริ มณีรัตน์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่ใช้ในการจำแนกประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้เป็นตัวแปรพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในบริบทของการทำงาน

กล่าวอย่างสรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สะท้อนถึงความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบใจ พอใจ หรือมีความสุข ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้รับการตอบสนองในระดับที่น่าพอใจ

Glover (2002) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกเมื่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้รับการตอบสนอง เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสุข ได้รับการยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ Maslow (1970) เป็นทฤษฎีที่จัดลำดับความต้องการของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1. ความต้องการทางสรีรภาพ (Physiological Needs) 2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการ

ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) 4. ความต้องการทางการยอมรับ (Esteem Needs) 5. ความต้องการทางการบรรลุศักยภาพ (Self-Actualization Needs) กล่าวอย่างสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นการวัดระดับความพึงพอใจทางด้านทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบของบุคลากรในหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจหมายถึง พลังภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในด้านการจัดการองค์กร เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น จากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ลักษณะของงาน (Work Itself) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement) 6. การได้รับการพัฒนา (Growth)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ 1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) 2. การนิเทศงานหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) 5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) 6. สถานะของอาชีพ (Status) 7. ความมั่นคงในงาน (Security)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) อธิบายว่าผู้บริหารมีสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 2 แบบ ทฤษฎี X มองว่าพนักงานไม่ชอบทำงานและต้องได้รับการควบคุม ขณะที่ทฤษฎี Y มองว่าพนักงานสามารถเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจตนเองได้ การเลือกแนวทางบริหารที่เหมาะสมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของเดวิดแมคเคลแลนด์ McClelland, D.C. (1961) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch) 2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) 3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow)

กล่าวอย่างสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร หน้าที่ของผู้บริหารต้องค้นหาสิ่งจูงใจทางด้านภายในและภายนอกให้เหมาะสมกับพนักงานเมื่อพนักงานมีระดับแรงจูงใจพนักงานจะเกิดการทุ่มเท ความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้เข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งแนวคิดและทฤษฎีให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิญา จันทิมพิ (2566) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปนพร สุมลวรรณ (2560) ได้ศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีบุญยานนท์จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2565) ได้ศึกษา ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านเพศ สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนด้านสวัสดิการ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซี พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาวัชระในฐานะตัวแปรกำกับ พบว่า ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ด้านความตระหนักใน

ความสำเร็จ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติตนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน

ณิชารีย์ หาญแสงสิน และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

กล่าวสรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบเลือกตอบได้ข้อหนึ่ง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 322 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 -10 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.25, S.D. = 0.529) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.581) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.577) ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.578) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.652) ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.662) และด้านการเจริญเติบโต (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.729) ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.663) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.667) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.683) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.755) ด้านความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.835) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.88, S.D. = 1.014) ตามลำดับ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภูที่แตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ เพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปณพร สุมลวรรณ (2560) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) พบว่า อายุต่างกันจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2565) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อภิญา จันทมิพ (2566) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อ

การบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภูที่แตกต่างกัน

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จีรภัทร วงศ์ธนะสมบัติ (2566) พบว่าปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ด้านความตระหนักใน ความสำเร็จ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวก

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วราภรณ์ ตุ่นยอด (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิภาวี รัตนกุล (2563) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษิตา เนาวรัตน์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐฉิรินทร์ ศรีนุกูล (2565) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) พบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ

มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน

5. ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และ ด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัย พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ณิชารีย์ หาญแสงสิน และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) พบว่า ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านลักษณะงานมีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตมีระดับน้อยที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหาร มีความตระหนัก เข้าใจปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี จึงได้ให้ความสำคัญกับการประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเอื้อต่อประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มอบหมายมีความเหมาะสม ชัดเจน และมีความท้าทายที่ เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในกรณีนี้ กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านมอบหมายงาน (Job Assignment) และการออกแบบโครงสร้างงาน (Work Structure) ที่ผู้บริหารดำเนินการอย่างรอบคอบ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจที่อยู่ในระดับสูงมาก

2. ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้แล้วเสร็จตามเวลา รวมทั้งสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ McClelland (1961) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการเห็นผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จตรงเวลาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามันฎ, และธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) พบว่า แรงจูงใจทางด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบขวัญและกำลังใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน การได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งเป็นการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ซึ่งระบุว่า บุคลากรมีศักยภาพในการกำกับตนเอง มีความรับผิดชอบโดยธรรมชาติ และสามารถสร้างแรงจูงใจภายในตนเองได้ หากได้รับโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องพึ่งพาการควบคุมอย่างเข้มงวด จึงทำให้ด้านความรับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในผลการวิจัย

5. ด้านการเจริญเติบโต โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้สามารถเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ณิชฎาญจน์ สุวรรณธารา และสุวิจิตรักลา (2558) พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glover (2002) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจคือความรู้สึกเมื่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้รับการตอบสนอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการ

ปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงานที่ทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ควรมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ เนื่องจากการทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลาานาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานลดลง การปรับเปลี่ยนหน้าที่จะทำให้เกิดความท้าทายในการทำงานและมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น

2. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน และสนับสนุนให้ทีมงานมีการฝึกอบรมที่เพียงพอ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าผลงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งสามารถเตรียมตัวและรับตำแหน่งในระดับต่อไปที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญและให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผลงานการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าผลงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถดำเนินการได้ตามที่วางแผน รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

5. ด้านการเจริญเติบโต ผู้บริหารควรสร้างโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตในสายงานอย่างมีระบบ

6. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น กิจกรรมงานปีใหม่ กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมวันครู กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.
- จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาคเขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญาณี ลาภกุล. (2563). คุณลักษณะและลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 2(4), 64.
- ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา และสุวิจิ รักล้า. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแคชเชียร์: กรณีบริษัทคิงเพาเวอร์ดีวีดีฟรี จำกัด สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 10(33), 60–69.
- ณัฐฉิรินทร์ ศรีนุกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- ณิชารีย์ หาญแสงสิน และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. *Journal of the Association of Researchers*, 29(2), 50–73.
- บุษิตา เนาวรัตน์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สพป.สุพรรณบุรี. *Rangsit Graduate Research Conference*, 12, 288–301.
- ปณพร สุมลวรรณ. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศรีบุญยานนท์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(2), 173–186.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ. (2565). ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน. *SSRU Graduate Studies Journal*, 15(2), 21–36.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา). คณะการจัดการและการท่องเที่ยว.
- วราภรณ์ ตุ่นยอด. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สพป.ปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.

- วิภาวี รัตนกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ม.ราชพฤกษ์*, 6(2), 137–150.
- วิลาลินี ยนต์วิทย์. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์*, 13(2), 104–116.
- สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามันฎ, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 121-136.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา*. มาตรา 29
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2568). ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Big Data) สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พ.ย. 2568 ค้นจาก https://schoolthai.in.th/bigdata_nb2/index.php
- อภิัญญา จันทมิพ. (2566). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Legal State Journal*, 1(4), 29-39
- อิสราศิร มณีรัตน์. (2561). ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 12(1), 133-139.
- Glover, J. A. (2002). *Cognitive psychology for teachers*. New York: McMillan.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Crofts, Inc.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.