

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปีพ.ศ. 2540 - 2541 จำนวนทั้งสิ้น 458 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์
4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 จำนวนทั้งสิ้น 458 ฉบับ ได้รับคืน 447 ฉบับ นำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.07 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิสุงสุดทางการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะมีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏว่า มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เป็นส่วนใหญ่

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 พบว่า

3.1 ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

3.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

4. ผลการตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำมาทั้ง 5 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และส่วนมากประสบการณการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้เพราะมีการบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตราค่าถึง 3 ปี รอบที่ 2 (2533-2535) และรอบที่ 3 (2537-2539) ซึ่งมาแทนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานช่วยราชการอยู่

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 มี ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุไรรัตน์ ชนะปารุง (2539: 68) พบว่า ความพึงพอใจของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาราชการอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2529: 81) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษาราชการอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีทัศนคติความสนใจในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพิจารณาตามแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้า-ออกจางาน เป็นปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการวินิจฉัยควบคุมและเป็นการเสียงบประมาณของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่น่าเป็นที่พอใจสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติทั้งการบริหารและสนับสนุนการจัดการ

ศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดโดยตรง ทั้งในด้านการพัฒนา การจัดการศึกษาตามแผนงานและโครงการ การพัฒนา ระบบบริหาร การบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคล การบริหารงาน การเงิน บัญชี และพัสดุ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ([สรุป], 2540: 19) ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญจึงนับว่า มีบทบาทอย่างสูงในการให้การบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับดังกล่าวให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงกล่าวได้ว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจจะนำไปสู่การลดความสนใจในงานให้ลดน้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่ำลง และเพิ่มจำนวนการลาออกหรือย้ายออกจากงานสูงขึ้น ด้วย

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้ว น่าจะไม่เป็นที่พอใจ เพราะการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะบรรลุเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาทั้งก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งด้านแผนงาน แผนคน แผนเงิน แผนวิชาการเปิดเสรีครบวงจร หากข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจมากเท่าใด ก็จะอำนวยความสะดวกให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น และส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงมากเท่าใด ก็จะทำให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น ดังที่ Sayless and Strauess (1996: 22-27) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมากเพราะ ประการแรก ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-actualization) และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ตามขีดความสามารถของเขามืออยู่ ประการที่สอง ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Maturity) เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่ใช่อิสระ เขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและ

สังคมในที่สุด ประการที่สาม ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ประการที่สี่ การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิดกำลังใจการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่า ประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดหลั่นต่ำลงไปด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ในบางประเด็นของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ เขตการศึกษา 5 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย คือ การได้รับโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับในอนาคต นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี (2540-2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดระดับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่ปฏิบัติ ไม่เห็นความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญงานในแต่ละสายงาน โดยทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานในระดับจังหวัดระดับกรม ที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยกรอบอัตรากำลัง และส่งเสริมความเชี่ยวชาญชำนาญงานด้านผลงานทางวิชาการ ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำชี้แจงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(หนังสือราชการ : 11 ก.ค. 40) ที่กล่าวว่า“ด้วยมีข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดรวมตัวกัน เรียกร้องขอให้กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (2540 - 2544) ให้เป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปยังสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและองค์กรกลางที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ขาดความเข้าใจและรุนแรง มีผลกระทบไม่เป็นผลดีต่อภาพจน์ของหน่วยงานและข้าราชการโดยรวม ซึ่งในเรื่องความก้าวหน้าของข้าราชการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความตระหนักและห่วงใยเป็นอย่างยิ่ง โดยได้ศึกษาหาแนวทางเสริมสร้างให้ข้าราชการทุกประเภท ทุกตำแหน่ง/สายงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มาโดยตลอด และการดำเนินการนั้นต้องสอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดแล้วแต่กรณี อีกทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันก็ได้ สร้างความก้าวหน้าให้ ข้าราชการมาตามลำดับ ดังได้แนบสรุปความเป็นมาแผนอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมาพร้อมนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการโดยทั่วกัน” นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ในประเด็น โอกาสการได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับในอนาคต ไม่น่าจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน เพราะการได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้นุ้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซาอูซึ อัจินสมาจาร (2535: 121-123) ที่กล่าวว่าโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานเป็นอันมาก การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในเรื่องเนื้อหาของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่และเสริมสร้างให้มีขึ้น ซึ่งในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร เน้นบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกรวมอยู่ในเกือบทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารองค์การ การบริหารงานคลัง หรือการบริหารงานบุคคลก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารงานองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานบุคคลจะต้องทะนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีปริมาณพอเพียง การที่จะส่งเสริมและทะนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงให้มากคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และอุตสาหพยายาม ซึ่งจะช่วยให้งานขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังความมุ่งหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ดังที่ Pigors (1969: 107) กล่าวว่า การบริหารหน่วยงานเปรียบเหมือนการก่อสร้างเพื่อให้มีการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงานของหน่วยงาน เพื่อดำเนินไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ แต่ปัจจัยสำคัญยิ่งคือบุคลากรซึ่งรวมทั้งบุคคลชั้นบริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ต้องร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ภารกิจขององค์การให้เต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการที่บุคลากรจะร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของผู้วิจัย เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ถ่องแท้ และอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความศรัทธาและเต็มใจเพื่อผลสำเร็จของงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 มี 2 ปัจจัยเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ดังกล่าวจะมีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้

3.1 เมื่อพิจารณาปัจจัยจุดใจดังกล่าวตามทฤษฎีจุดใจ-ค้ำจุนของ Herzberg นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ โดยยึดถือตามทศนะของ Herzberg คือ กำหนดให้ปัจจัยจุดใจเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยจะเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งจุดใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย Schmidt (1975: 7583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจุดใจส่วนมาก ทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ตามลำดับ

3.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งหมดแล้ว ปัจจัยและประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันดับแรกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะปฏิบัติ เป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้งาน มีปริมาณเหมาะสมทำงานได้สำเร็จมีประโยชน์ และได้ใช้เทคนิคความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจ ทำทลายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ มีโอกาสที่จะปฏิบัติได้ครบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการโดยลำพังโดยเฉพาะในประเด็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2529: 80-81) และของเสาวรส เกียรตินาถ (2534:

95-100) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอำเภอ และของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีก ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามลำดับ และนอกจากนี้ Locke (1976: 1319-1328) ได้เสนอแนวคิดจากการวิจัย สรุปว่า องค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา โอกาสศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความสลับซับซ้อนของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเขาสรุปเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีค่านิยมหลายอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ค่านิยมที่สำคัญเหล่านั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความรู้สึกท้าทายในงานที่ปฏิบัติอยู่ และบุคคลนั้นสามารถได้รับผลสำเร็จในการกระทำเพื่อสนองตอบความรู้สึกท้าทายนั้น ความสนใจของบุคคลที่มีต่องานนั้นโดยตรง และงานน่าสนใจชวนให้ปฏิบัติ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทางด้านลักษณะงานแต่ละอย่างก็มีส่วนที่จะมีผลต่อการท้าทายทางด้านจิตใจ ถ้าความรู้สึกท้าทายต่อการทำงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีมาก และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วมในการคิดพิจารณาและได้เลือก จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความรู้สึกท้าทายถ้ามีมากเกินไปก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นเดียวกัน ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมต่อไปจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง และเกิดความคับข้องใจ ความรู้สึกท้าทายย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอในสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้มีโอกาสทำกิจกรรมเพื่อสนองตอบความรู้สึกท้าทายนั้น เพื่อให้มีความรู้สึกพึงพอใจจากประสบการณ์ที่ได้ทำไป ซึ่งจะนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น และ Terrence (1983: 148) ได้กล่าวว่างานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่า เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จประสบผล จะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสังเกตว่างานที่ท้าทายจะทำให้คนทำงานรู้สึกผูกพันกับงานมากขึ้นด้วย และลักษณะงานที่ตรงข้ามกับลักษณะงานที่ท้าทายคืองานที่น่าเบื่อหน่าย การศึกษาหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่างานที่น่าเบื่อหน่ายสามารถนำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงาน หรือลาออกจากงานได้

ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารการศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จัดการศึกษาภายในเขตอำเภอ และปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบหมาย โดยดำเนินงานด้านบริหารงานทั่วไป ด้าน

งานการเจ้าหน้าที่ ด้านงานการเงินและพัสดุ ซึ่งเป็นงานที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ให้ การศึกษากับเด็กไทยทุกคนที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เพื่อให้เด็กเรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ จัดระบบการวางแผนงานชัดเจน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย และก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุด และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับสองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วินัย โกยกุลย์ (2537: 81-91) และ จารุวรรณ พุฒินันท์ (2537: 99-101) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่าถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือและไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เมื่อได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จแล้ว โดยเฉพาะในประเด็น การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จะทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) ที่กล่าวว่า "ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า" และสมพงษ์ เกษมสิน (2523: 304) ได้เสนอแนวคิดว่าการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในทางสังคมที่นับว่าสำคัญมากอีกข้อหนึ่งคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ สำหรับการยกย่องนับถือที่จะได้ผลอย่างจริงจังนั้น ควรประกอบด้วยความจริงใจ (Sincerity) มีท่าที (Attitude) แสดงความเป็นมิตร มีความแนบเนียนและนุ่มนวล (Tact) รู้กาลเทศะ (Timing) และการยอมรับในสังคม (belonging) ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการเข้าพวกเข้าหมู่ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่าสังคมหรือหมู่คณะยอมรับ ก็จะเกิด

ความภาคภูมิใจ รู้สึกรับผิดชอบ และจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมหรือหมู่คณะไว้ ในส่วนของ เอกชัย ก็สุพรรณ (2538: 124) ได้กล่าวว่า โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับใน ความคิด หรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชย หรือการให้ Feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

ผู้วิจัยเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะธรรมชาติของมนุษย์ เมื่ออยู่ที่ใดก็ตามต้องการการเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การยกย่องชมเชย เห็นว่าตนมีคุณค่าต่อกลุ่ม มีประโยชน์ในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงานต่อหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำย่อมจะต้องสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม เช่น แสดงคำพูด ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ มอบรางวัลในผลงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถของตน ให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 5 แสดงให้เห็นว่า ถ้า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับ รับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะใน ประเด็นการมีความสำคัญในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา จะทำให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530: 80-81) กรองแก้ว สรพันธ์ (2536: 87-92) และ สุภาพ ดอกกุหลาบ (2534: 108-110) ที่พบว่าความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปกติ ไม่ใช่ทุกคนที่หวังการที่ จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีคนค่อนข้างมากที่ทำงานภายใต้ องค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่อง จากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน และนอกจากนี้คนทุกคนก็มีความปรารถนา ที่จะมีส่วนร่วมในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้เกิด ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้เช่น การวางรูปแบบงาน การให้อำนาจ และการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการที่จะสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ McGregor (1960:

47-48) ได้สนับสนุนว่า "มนุษย์เรามีความสามารถที่จะรู้จักตัวเอง และจะพัฒนาตัวเองได้ ถูกต้อง ฉะนั้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานควรจะคำนึงถึงมนุษย์ในแง่ที่ว่า การควบคุม และบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ มนุษย์ทุกคนย่อม จะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุความสำเร็จโดยจะสร้างความผูกพันต่อ วัตถุประสงค์ขององค์การ ให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ มนุษย์จะเรียนรู้ไม่เฉพาะแต่ความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังพยายามที่จะแสวงหาความรับผิดชอบ ภายใต้อาณาการณที่ที่เหมาะสมอีกด้วย"

ผู้วิจัยเห็นว่า ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มี ลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคคลด้านอื่น ๆ โดยปฏิบัติงานสนับสนุนประสานงานกับ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนภายในสังกัด ซึ่งจะช่วยให้ ชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นความตั้งใจ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีอิสระในการกำหนดแนวทางและการที่ ข้าราชการพลเรือนสามัญได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมและงานที่มอบหมายเป็นพิเศษของ ทางสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอีกชั้น อันจะเป็นผลประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนานัปการ

ความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความสำเร็จจากการปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายพิเศษจนบรรลุผลตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหา รู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาแล้ว โดยเฉพาะในประเด็น การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย และ กำหนดเวลา มีคุณภาพจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย โกยกุลย์ (2537: 81-91) และกรองแก้ว สรนนท์ (2536: 87-92) ซึ่งพบว่า ความ สำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จถือได้ว่าเป็น สิ่งเร้าที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเอกซัย ก็สุพันธ์ (2538: 124-125) ให้ความเห็นว่า คนต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่ องค์การ ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการ

ทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland (1961: 43-168) ที่ว่า “คนมีความต้องการประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐานโดยมากมักนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย”

ผู้วิจัยเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ มีประเด็นว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาความสามารถและลักษณะส่วนตัวของบุคคลกับการรับรู้ในบทบาทที่เขาจะแสดงออกมานั้นก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานนี้เองจะแสดงให้เห็นหรือนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเป้าหมายระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมเนื่องงาน ถ้าหากกำหนดเป้าหมายไว้สูงมากเกินไปกว่าความรู้ความสามารถของบุคลากร จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ หากผู้บังคับบัญชาได้กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ โอกาสที่เขาจะประสบผลสำเร็จในการทำงานมีสูง ซึ่งถ้าเขาได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายก็เท่ากับว่าบุคลากรได้รับการตอบสนองในปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกระดับหนึ่งด้วย

ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงานตลอดจนได้มีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงานแล้ว โดยเฉพาะในประเด็น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กีสุพันธ์ (2538: 124-125) ที่ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ Gilmer (1971: 280-283) และ French (1964: 28-31) ให้แนวคิดว่าการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเพิ่มพูนคุณวุฒิ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 325) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในทุกองค์การ ฉะนั้น เมื่อคนงานมีความต้องการในโอกาสก้าวหน้าเช่นนี้ ผู้

บริหารก็ควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่คนงานตามสมควรของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปแล้วเป็นการให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดจนให้โอกาสให้ได้รับ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน จากการฝึกอบรม แสวงหาความรู้ได้เต็มที่ เป็นต้น และธงชัย สันติวงษ์ (2530: 399) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในการทำงานของคนงานในกลุ่ม และจะต้องมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมตลอดทั้งจะต้องมีการยอมรับในความสามารถดังกล่าว และเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง

ผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตลอดจนได้มีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผน อัตราค่าจ้าง 5 ปี (2540-2544) รอบที่ 4 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้จัดโครงสร้างขององค์การเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ตามแนวทางใหม่ และจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Flat Organization) ซึ่งสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยทำให้สามารถปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายการปรับปรุงระบบราชการ สร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ในการปฏิบัติงาน และดำเนินการอย่างมีกรอบทิศทางเพื่อส่งเสริมการศึกษาในอนาคต เป็นการ สร้างศักยภาพของตำแหน่งและประเภทของตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้ง ปริมาณและคุณภาพของงานเพื่อรองรับภารกิจตามกรอบทิศทางที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และในระยะต่อไป นอกจากนี้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยการให้ได้รับการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน ซึ่งจะสร้างความก้าวหน้าทางหนึ่งนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในยุคโลกาภิวัตน์ กระแสแห่งการแข่งขันและความทันสมัยของเทคโนโลยีซึ่งจำเป็นจะต้องสร้างศักยภาพความสามารถของบุคลากร โดยสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ที่เน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักว่าคนเป็นทั้งหมด และปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยา และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จากการทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตน เต็มใจทำงาน วิเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น นอกจากผู้บริหารจะ

ต้องสามารถเข้าใจกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผสมผสานความต้องการให้เข้ากับเป้าหมายของหน่วย ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารยังจะต้องสามารถให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่ดี มีผลต่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา โดยจัดโครงสร้างการแบ่งงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการดำเนินงาน ขจัดความล่าช้า มีความคล่องตัวในการบริการบุคลากรในสังกัด ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและสถานศึกษา ผู้บริหารการประถมศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ดูว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนการศึกษาระดับประถมศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดและรองลงมาได้คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจะต้องนำมาพิจารณา เพิ่มความสนใจให้มากขึ้นเพื่อสนองความต้องการนั้น อันจะเป็นผลทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจพอสมควร แต่ไม่มากเท่ากับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรจะละเลยที่จะพิจารณาว่า ปัจจัยเหล่านี้ก็มีส่วนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้ทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปแก่หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยสรุปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1. ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแผนอัตรากำลัง 5 ปี (2540-2544) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนราชการ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเน้นปรับปรุงระบบบริหารงาน ทั้งบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ระบบการทำงาน และกฎระเบียบการเงิน การงบประมาณ การพัสดุ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการวางแผนและติดตามประเมินผล โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจัดกระบวนการดำเนินงานภายในสำนักงานเป็นที่มุ่งงานเดียวกัน สามารถหมุนเวียนเลื่อนไหลผู้ปฏิบัติงานงานให้ร่วมมือการทำงานได้คล่องตัวยิ่งขึ้นนั้น หากทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังกล่าวแล้วจำเป็นจะต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ อาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงาน เสียสละและศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงานควรแสวงหาวิธีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ควรเร่งรัดและประสานกับหน่วยงานองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการ และทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ทุกสายงานได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ ซึ่ง ก.พ. กำหนดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินการ การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ดังกล่าวต่อไป

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางนั้น ในส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอย่อมไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงานนัก เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนกว่า

องค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นขั้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในองค์การสดชื่น เป็นต้น ดังนั้นเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานปานกลางตามกันไปด้วย และถ้าปล่อยให้ระยะเวลาผ่านไป ผลผลิตของงานจะลดต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจงใจมีแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ หลากหลายตามพื้นฐานของแนวคิดแต่ละทฤษฎี หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจะต้องสามารถเลือกใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมจึงจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน การเลือกใช้แนวทางหรือวิธีการใดนั้น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องพิจารณาและคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต้องตระหนักถึงความต้องการหรือเป้าหมายของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อจะก่อให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองในการทำงานไปตามเจตจำนงของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และเป้าหมายของการบริหารการประถมศึกษา

การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อการบริหารบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยเฉพาะการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด จะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมุ่งหวังให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ เช่น มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต รักสามัคคี ไม่ยากหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสุขใจที่ได้มาทำงาน เป็นต้น โดยยึดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลักสำคัญ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ดังนั้น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชา ควรสนองความต้องการในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ งานน่าสนใจ ท้าทายความรู้ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เป็นงานที่อาศัยเทคนิค ความรู้ที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้ครบทุกขั้นตอน เป็นต้น ทั้งนี้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควรจะต้องพิจารณาในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอให้มากที่สุด การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้รับการตอบสนองในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะทำให้ปัจจัยอื่นไม่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรมอบหมายงานและความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ หรือทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าในงานต่อไปซึ่งจะทำให้ข้าราชการพลเรือน

สามัญเกิดความภาคภูมิใจในตนเองพร้อมอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรแสดงออกกับการยอมรับในตัวของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างของบุคคลอื่นได้ เชื่อถือเชื่อมั่นในการทำงาน การให้โอกาสเป็นหัวหน้าทำกิจกรรมในบางครั้ง และต้องหาทางให้เขาได้รับรู้ว่าได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น กลุ่มอื่น คณะอื่น ๆ ด้วย เช่น ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย สรรเสริญ รับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ ให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การขอให้แสดงความคิดเห็น การมอบหมาย หรือหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานแทน เป็นต้น ทั้งนี้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องกระทำอย่างถูกกาลเทศะ มีเหตุผลและความจริงใจ

5. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควรสนับสนุนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การศึกษาต่ออบรมสัมมนา ศึกษานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควรส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร สามารถนำเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัยมาปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

7. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีส่วนในการตัดสินใจในการบริหารงาน ปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งจะสร้างให้ความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน อันจะมีโอกาสการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

8. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควรสร้างความตระหนักให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นข้าราชการ ที่รับราชการเป็นอาชีพ และอยู่ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน ให้พร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 โดยยึดมั่นจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และพระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2526 ที่ว่า

“ การทำการงานสร้างเกียรติยศชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้า นอกจากจะต้องใช้วิชาความรู้ที่ดีแล้ว แต่ละคนยังต้องมีจิตใจที่มั่นคงในความสุจริตและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นรากฐานรองรับกับต้องอาศัยกุศโลบายหรือวิธีการอันแยบคายในการประพฤติปฏิบัติเข้าประกอบอีกหลายประการ ประการแรก ได้แก่การสร้างศรัทธา ความเชื่อถือในงานที่กระทำ ซึ่งเป็น

พละกำลังส่งเสริมให้เกิดความพอใจและความเพียรพยายามอย่างสำคัญในอันที่จะทำการงานให้บรรลุผลเลิศ ประการที่สองได้แก่ การไม่ประมาทปัญญา ความรู้ ความฉลาด ความสามารถทั้งของตนเอง ทั้งของผู้อื่น ซึ่งเป็นเครื่องช่วยทำงานได้ก้าวหน้ากว้างไกล ประการที่สาม ได้แก่การตามรักษาความจริงใจทั้งต่อผู้อื่นทั้งต่อตัวเอง ซึ่งเป็นเครื่องทำให้ไว้วางใจร่วมมือกัน และทำให้งานสำเร็จโดยราบรื่น ประการที่สี่ ได้แก่การกำจัดจิตใจที่ต่ำทราม รวมทั้งสร้างเสริมความคิดจิตใจที่สะอาด เข้มแข็ง ที่จะช่วยให้ฝ่าฝืนแต่ในการที่จะปฏิบัติดี ให้เกิดความก้าวหน้า ประการที่ห้า ได้แก่การรู้จักสงบใจซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ยังคิดได้ ในเมื่อมีเหตุทำให้เกิดความหวั่นไหว ฟุ้งซ่าน และสามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาได้โดยถูกต้อง คุณสมบัติหรือ คุณธรรมที่กล่าวแล้ว ทั้งที่เป็นส่วนรากฐานทั้งที่เป็นส่วนวิธีการต่างเป็นเหตุเป็นผลอาศัยกัน และเกื้อกูลส่งเสริมกันอยู่ทั้งหมด จะอาศัยเพียงข้อหนึ่งข้อใดหรือเพียงบางส่วนบางข้อมิได้ เพราะจะไม่ช่วยให้เกิดผลหรือได้ผลน้อย ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพยายามอบรมสร้างเสริมให้บริบูรณ์ขึ้นแต่ละข้อและทุกข้อ เมื่อคุณสมบัติดังกล่าวประชุมพร้อมกันขึ้นแล้ว จึงจะบังเกิดผลเลิศให้เกิดขึ้นสมบูรณ์เป็นประโยชน์ช่วยตัวช่วยผู้อื่นได้อย่างแท้จริง”

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญได้พิจารณาว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับความต้องการของตนเองหรือไม่ หรือควรจะเป็นปัจจัยตัวใดที่เป็นประโยชน์ในการที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปว่าควรมีการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษาอื่น
2. ควรมีการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคว่าสอดคล้องกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในทุก ๆ 3-5 ปี เป็นประจำ เนื่องจากความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในการบริหารงานบุคคล

4. ควรวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยดำเนินการวิจัยในแนวคิด ใช้การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารเป็นหลักในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย