

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยมีสมมุติฐานของการวิจัยว่าปัจจัยที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กิ่งอำเภอ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปี พ.ศ.2539-2540 รวมทั้งสิ้น 992 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มเติมตัวแปรเป็นชั้นๆ

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 922 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 857 ฉบับ นำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ 844 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.08 % และจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิสองสูงที่สุดทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี เกี่ยวกับอายุราชการส่วนใหญ่จะมีอายุราชการอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี ส่วนประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปรากฏว่าอยู่ในระหว่าง 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปรากฏว่า นักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

3.2 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามากที่สุดคือ ความก้าวหน้า

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

3.3.1 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.3.2 การนิเทศงาน

3.3.3 เงินเดือน

3.3.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.3.5 ความก้าวหน้า

3.3.6 ความมั่นคงในงาน

และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

1) สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.385317 + .110153X_3 + .135782X_9 + .194867X_{11} + .095263X_6 + .113919X_5 + .086786X_{14}$$

2) สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .103191Z_3 + .149519Z_9 + .173507Z_{11} + .141084Z_6 + .120811Z_5 + .073211Z_{14}$$

4. ผลการตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 14 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

## อภิปรายผล :

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปราย ดังนี้

### 1. สถานภาพของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากผลการวิจัยพบว่านักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอครบทุกอำเภอนั้น ได้เริ่มกำหนดตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 (พ.ศ. 2533-2535) จึงทำให้ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ยาวนานนัก

### 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่านักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แสดงว่านักวิชาการศึกษามีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงานในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าในส่วนขององค์การหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแล้วน่าจะยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ยิ่งนักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจสูงมากเท่าใด ก็ยิ่งจะอำนวยผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นนับว่ามีค่าสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับชั้นนอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้คือ การโน้มน้าจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Drior (1973:312) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเหมือนสารเคมีแต่ละอย่าง และนักบริหารเปรียบเทียบกับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลอง จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การ นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของ

ผู้ร่วมงานแต่ละคน เหมือนดั่งนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประการ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจกรรมลุ่มวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย และจากการศึกษาของ Green (1972:31-41) พบว่าบุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ovard (1966-24) ที่กล่าวว่าเมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่กับองค์กร โดยพยายามใช้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการแก่องค์กรให้ดียิ่งขึ้น จะศึกษาปัญหาขององค์กร และช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยอมรับนับถือ การนิเทศงาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด แล้ว ปัจจัยและประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ควรนำมาอภิปรายมีดังต่อไปนี้

#### การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้านักวิชาการศึกษาได้รับคำยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ จะทำให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในลำดับขั้นที่ 4 ที่ว่า “ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ” และการได้รับการยอมรับนับถือยังเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg และสมพงศ์



เกษมสิน (2523:298) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับการจงใจว่า มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจเมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใดและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การส่วนมากกว่าเราเป็นพวกพ้อง เราจะมีกำลังใจมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในส่วนของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527:119) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือความศรัทธาเชื่อถือของบุคคลซึ่งเป็นผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานให้ได้ผลดี

ผู้บริหารสามารถใช้การยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างหนึ่ง โดยใช้สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถืออาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้าและให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น อันจะช่วยส่งผลให้นักวิชาการศึกษามีความมั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

### การนิเทศงาน

การนิเทศงานเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่านักวิชาการศึกษาจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากถ้าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และใช้บทบาทการเป็นผู้นำในการนิเทศ

การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เสนาะ ดิเยอร์ (2535:296) อธิบายว่า หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์การมีหลักการ มีความยุติธรรม ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญเป็นมิตร ก็จะทำให้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติ จะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน ต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วน Marks (1978:5-6) กล่าวสนับสนุนว่า การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศตลอดจนควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศ

นพพงษ์ : บุญจิตราดุลย์ (2525:193-194) อารี เพชรผุด (2530:41-42) กล่าวว่า ในการนิเทศงาน ผู้บริหารควรวางตัวให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา มีความยุติธรรม ให้ความปลอดภัยเป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน เห็นอกเห็นใจ สนับสนุนให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่าการติดตามดูการปฏิบัติงานเป็นการให้ความช่วยเหลือแนะนำ ไม่ใช่เป็นการควบคุม ซึ่งเป็นการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2536:145-149) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ 2 งาน คือ 1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบทและงานกิจการพิเศษ 2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ ซึ่งจะเห็นได้ว่างานมีลักษณะกว้างขวางและหลากหลายมาก ในขณะที่การปฏิบัติงานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในปัจจุบันและที่ผ่านมา ยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหลายประการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2533:55-56) ซึ่งในด้านบุคลากร ได้แก่ อัตราบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีจำกัด ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ไม่สามารถที่จะจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานได้ เนื่องจากปริมาณงานมากและลักษณะงานกว้างขวางและหลากหลาย การจัดแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขาดความสัมพันธ์และยุ่งยากซับซ้อนบุคคลหนึ่งๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ขาดเทคนิคและความชำนาญในหน้าที่อย่างแท้จริงส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานดังกล่าว อาจส่งผลให้นักวิชาการศึกษาไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติงานแก่นักวิชาการศึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเองอันจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

## เงินเดือน

เงินเดือนเป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้านักวิชาการศึกษาได้รับเงินเดือน ชื่นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรมแล้ว จะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Herzberg and others. (1959 : 113 - 115) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญและส่งผลไปยังสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งตรงกับอัญชลี แจ่มเจริญ (2527 : 93) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม จะทำให้บุคลากรมีขวัญดี เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และมีความสำคัญทางด้านจิตใจของ Strauss and sayles. (1960 : 119-121) ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่าทางด้านจิตวิทยาถือว่าเงินเดือนเป็นการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการได้ทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนรู้สึกกว่าภาคภูมิใจในความสำเร็จ เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองทางด้านจิตใจ ส่วนในระบบราชการยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ครมณี และพูนศรี สงวนชีพ (2526:75) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานที่ดีคือจะทำให้สมาชิกมีการรวมพลังใจและพลังกาย เพื่อได้ทำงานกันได้อย่างสอดคล้องและมีผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือและสามัคคีกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจของผู้บริหารงานมากที่สุดคือ ค่าจ้างและเงินเดือน

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก โดยให้นักวิชาการศึกษาได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

## ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สี่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่านักวิชาการศึกษาจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



มากถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Terrance (1983:196) ได้กล่าวถึงลักษณะงานไว้ว่า งานที่ทำทหายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่าเพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เพื่อทำงานให้สำเร็จประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร่องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสังเกตว่างานที่ทำทหายจะทำให้คนทำงานรู้สึกผูกพันกับงานมากขึ้นด้วย ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานทำทหายคืองานที่น่าเบื่อหน่าย การศึกษาหลายชั้นแสดงให้เห็นว่างานที่น่าเบื่อหน่ายสามารถนำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ และลักษณะงานก็เป็นหนึ่งในปัจจัย ตามทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูงใจของ Herzberg อีกด้วย

จากผลการวิเคราะห์ของไพโรจน์ ทางติ (2536:64) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า งานด้านแผนงาน และพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปัญหาที่สำคัญคือ ขาดงบประมาณ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ขาดบุคลากร และบุคลากรขาดความรู้ประสบการณ์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อำนวย ชิดชู (2535:3-5) กล่าวว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ตัวผู้บริหารคือศึกษาธิการจังหวัดไม่พยายามที่จะทำนักวิชาการศึกษาเข้าสู่ระบบงานในหน้าที่ ปล่อยให้ทำงานแบบลองผิดลองถูก การก้าวเข้าสู่งานครั้งแรกไม่มีการปฐมนิเทศ ไม่ใช้กลยุทธ์ทางการบริหารช่วยให้เกิดการระดมความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้นักวิชาการศึกษาขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา รู้สึกว่าตนเองไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยปกตงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษานั้นมีลักษณะที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายต่อความรู้ความสามารถในตัวยู่แล้ว เพราะต้องพยายามปฏิบัติงานให้ดีที่สุดและเร่งพัฒนางานเพื่อพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้เป็นศูนย์บริการและประสานงาน ศูนย์ข้อมูล และวางแผน ศูนย์ติดตามประเมินผล พร้อมทั้งปฏิบัติภารกิจทั้ง 3 ฐานะให้สมบูรณ์ มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นให้นักวิชาการศึกษามีการพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ และพยายามใช้กลยุทธ์ทางการบริหารช่วยให้



เกิดการระดมความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ นักวิชาการศึกษามีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ห้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้า นักวิชาการศึกษามีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงานตลอดจนได้มีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนาและดูงานแล้ว จะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเรื่องนี้ได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530:54) ที่ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสภาพการณ์ใหม่ที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ Negro (1969:201) ให้ความเห็นว่าการให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นการจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอรุณ รักธรรม (2522:205) ได้อธิบายสอดคล้องกันว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งจูงใจทางบวก นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2530:483) ได้เสนอแนวคิดว่าการจูงใจคนให้ตั้งใจปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามหาหนทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพอใจของคนโดยวิธีสร้างคุณค่าในงานนั้นให้เกิดขึ้นสำหรับคนที่จะทำ หรืออีกนัยหนึ่งคือให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้นสำหรับตอบสนองความสำเร็จตามความพึงพอใจ และการเชิดชูฐานะมากขึ้นให้งานนั้นท้าทายยิ่งขึ้นและชวนให้รับผิดชอบมากขึ้น และเพื่อให้โอกาสแก่เขาที่จะก้าวหน้าและเติบโตยิ่งขึ้น ซึ่งในเรื่องเดียวกันนี้ อุทัย หิรัญโต (2531:166) ได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้าให้โอกาสเท่าเทียมกันในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนหวังความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน ดังนั้น ควรให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ และมีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปสู่ตำแหน่งที่ดีกว่า จากผลการวิจัยของกิตติ บุญเชิด (2536:146) พบว่านักวิชาการศึกษาขาดการรวมกลุ่มทางวิชาการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ในการรวมกลุ่มผู้มีหน้าที่อย่างเดียวกันจะมีการปรับทุกข์ และสามารถเปิดเผยปัญหาในการทำงานในแต่ละสำนักงานได้อย่างเต็มที่ และจากผลการศึกษาของ มนุ กลิ่นจันทร์ (2521:115) พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการน้อยมาก ถ้าจะให้การดำเนินงาน

ของนักวิชาการศึกษาเป็นไปด้วยดี ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนานักวิชาการศึกษา  
ทุกเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มกันทำงานและแก้ไขปัญหาของตน นอกจากนี้  
ชาญณรงค์ ชาวงษ์ (2535:140) พบว่า นักวิชาการศึกษาดังกล่าวต้องการให้สำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการ เน้นการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและ  
เพิ่มการส่งเอกสารทางวิชาการ

ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยห้าจูนตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ  
Herzberg กล่าวคือในการบริหารงานถ้าขาดปัจจัยจะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่พึง  
พอใจในงาน ถ้าหากองค์กรไม่สามารถทำให้นักวิชาการศึกษาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น  
ได้อย่างเหมาะสม และหากองค์กรไม่สามารถทำให้นักวิชาการศึกษา มีความรู้สึกว่าเขา  
มีโอกาที่จะได้รับการพัฒนา และเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้แล้ว ความพึงพอใจในการ  
ทำงานก็จะลดลง โอกาสที่จะให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรก็มี  
น้อยลงเช่นกัน

### ความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่หกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของนักวิชาการศึกษา แสดงให้เห็นว่านักวิชาการศึกษาจะมีความพึงพอใจเมื่อตำแหน่ง  
งานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับความ  
เชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป ซึ่ง Barnard (1972:148) ได้ให้ความเห็นว่า  
ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การได้รับประกันในการกินคืออยู่ดี ย่อมเป็น  
สิ่งล่อใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงในงานก็เป็น  
ปัจจัยหนึ่งในปัจจัยห้าจูนตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg กล่าวคือในการบริหารงาน  
ถ้าขาดปัจจัยนี้จะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยัง  
สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในลำดับขั้นที่ 2 ที่ว่าความ  
ต้องการจากด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ  
ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะ  
ทางสังคม

ความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
อาชีพบริหารราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีระเบียบและกฎเกณฑ์อันเป็นหลักประกันของ  
ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงานของนักวิชาการศึกษาได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นความ

ต้องการของมนุษย์ทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในด้านความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพและความมีชื่อเสียงของหน่วยงานนั้น ผู้บริหารควรจะเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน สร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพแก่บุคลากร โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผล และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ จะก่อให้เกิดความศรัทธา และภาคภูมิใจในอาชีพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และการครองตนด้วย ซึ่งถ้าปฏิบัติได้เช่นนี้ในภาพรวมแล้ว จะส่งผลให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป และนักวิชาการศึกษาเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความต้องการของนักวิชาการศึกษา เนื่องจากภารกิจและบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน การวินิจฉัยสั่งการใดๆของผู้บริหาร เริ่มต้นจากข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ของนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพ การประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษา กระบวนการและเทคนิคต่างๆในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้นักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน และควรพิจารณาวิเคราะห์ด้วยว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจสูงสุด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

นักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ แสดงว่าปัจจัยแรกและเป็นปัจจัยเร่งด่วนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ นักวิชาการศึกษา คือ การได้รับการยอมรับนับถือและการนิเทศงาน ส่วนอันดับรองลงไปตามลำดับคือ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภออีกได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน การปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่สูงเท่ากับปัจจัยกลุ่มแรก แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรมอง



ข้ามเพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนส่งผลให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

### ศึกษาธิการอำเภอ

จากผลการวิจัยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งชี้ให้เห็นว่านักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น ย่อมไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อนักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจปานกลางย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ปานกลางตามกันไปด้วย และเมื่อนานไปก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำลง

1. ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของนักวิชาการศึกษา ควรสร้างความพอใจในงานให้เกิดแก่นักวิชาการศึกษา โดยการใช้แรงจูงใจ เพื่อประสานประโยชน์ของหน่วยงานกับความต้องการของนักวิชาการศึกษาเข้าด้วยกัน ก่อนจะใช้แรงจูงใจนั้นศึกษาธิการอำเภอควรที่จะทำการวัดทัศนคติในการทำงานของนักวิชาการศึกษาในหน่วยงานก่อน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ข้อมูลของหน่วยงานในสิ่งที่ได้ปรับปรุงและสิ่งที่ไม่อาจปรับปรุงได้ด้วยข้อจำกัดต่างๆ สำหรับการปรับปรุงนั้นศึกษาธิการอำเภอควรใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความตั้งใจทุ่มเทและเสียสละ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดังนั้นผู้บริหารควรมีท่าทีที่แสดงออกถึง ความเชื่อถือเชื่อมั่นในการทำงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของนักวิชาการศึกษา ให้เกียรติ ยกย่อง สรรเสริญ ทั้งในที่สาธารณะชนและสถานที่อันรโหฐาน ทำให้นักวิชาการศึกษามีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่และระลึกถึงอยู่เสมอ ซึ่งอาจกระทำโดยการยกย่อง ชมเชย รับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ ให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้าในบางครั้ง ให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น ทั้งนี้ศึกษาธิการอำเภอต้องกระทำอย่างถูกกาลเทศะ



มีเหตุผลและจริงใจ การที่นักวิชาการศึกษาไม่ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการยอมรับนับถือจะทำให้ปัจจัยสำคัญอื่นไม่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

3. ในส่วนของเพื่อนร่วมงาน ศึกษาศึกษาการอำเภอกควรสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างนักวิชาการศึกษากับเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักยกย่องชมเชยและให้กำลังใจกัน ยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน โดยศึกษาศึกษาการอำเภอกอาจจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างในวันหยุด ซึ่งจะทำให้ทุกคนเกิดความสนิทสนมเป็นกันเองเหมือนญาติพี่น้อง มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการยอมรับนับถือกัน

4. ศึกษาศึกษาการอำเภอกควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักวิชาการศึกษา เพื่อให้ให้นักวิชาการศึกษาสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ เมื่อสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ บุคคลอื่นจะยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ทำให้นักวิชาการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและยินดีที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. ควรได้มีการนิเทศงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ควรให้ความสำคัญและช่วยเหลือแนะนำการทำงานอย่างแท้จริง โดยศึกษาปัญหาและความต้องการของนักวิชาการศึกษา รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแง่มุมต่างๆ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องได้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. ควรส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาเป็นผู้มีความรอบรู้ต่อวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมกับสนับสนุนให้นักวิชาการศึกษานำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้นักวิชาการศึกษาได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานใหม่ ที่ท้าทายความรู้ความสามารถ

7. ควรสนับสนุนให้นักวิชาการศึกษาเสนอโครงการต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์การและประโยชน์โดยส่วนรวม เพื่อส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

8. ควรสนับสนุนให้นักวิชาการศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อการพัฒนางานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. ควรสร้างความมั่นใจให้แก่นักวิชาการศึกษาในด้านความรู้สึกและเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ สร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ทำให้รู้สึกทำงานในหน้าที่เป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่า

### นักวิชาการศึกษา

นักวิชาการศึกษาคควรรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถปรับปรุงได้และสิ่งที่ไม่สามารถปรับปรุงได้ด้วยข้อจำกัดต่างๆ เพื่อปรับตนให้ยอมรับการปรับปรุงปัจจัยนั้นๆก่อน อย่างไรก็ตามการปรับปรุงปัจจัยบางปัจจัยอาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวอื่นที่มีความสัมพันธ์กันได้ ถ้านักวิชาการศึกษาพยายามเข้าใจข้อมูลและข้อจำกัดของหน่วยงานแล้ว ความต้องการของนักวิชาการศึกษาจะประสานกับสิ่งที่หน่วยงานดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้นักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปว่าควรมีการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นกรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่คณะกรรมการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่นในระดับประเทศ
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการวิจัยในแนวลึก ใช้การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารเป็นหลักในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา