

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี

Factors Affecting Job Satisfaction in the Performance of Teachers in Non-Formal and Informal Education Centers under the Udon Thani Provincial Office of Non-Formal and Informal Education

ปณัฐตา วิชาวัลย์บุปผา*

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์**

สมถวิล วิจิตรวรรณ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี และ (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีจำนวน 212 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่ามีความเที่ยงเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและด้านการบังคับบัญชา และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและด้านกระบวนการทำงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

***รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of job satisfaction in the performance of teachers in non-formal and informal education centers under the Udon Thani Provincial Office of Non-Formal and Informal Education; (2) to study factors related to job satisfaction in the performance of teachers in non-formal and informal education centers under the Udon Thani Provincial Office of Non-formal and Informal Education; and (3) to study factors affecting job satisfaction in the performance of teachers in non-formal and informal education centers under the Udon Thani Provincial Office of Non-Formal and Informal Education.

The research sample consisted of 212 teachers working in non-formal and informal education centers under the Udon Thani Provincial Office of Non-Formal and Informal Education, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of 0.92. Statistics used for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicated that (1) the overall and by-aspect levels of job satisfaction in the performance of the teachers were at the high level and could be ranked as follows: success in the work place, job security, job advancement, work performance environment, and remuneration and benefits; (2) factors related to job satisfaction of teachers could be ranked as follows: the commitment to organization, the operational process, the training and development, the administration and management, and the supervision and command; and (3) factors affecting job satisfaction in the performance of teachers were the following: the administration and management factor, the commitment to organization factor , the training and development factor , and the operational process factor.

Keywords: Job satisfaction, Performance of teacher, Non-formal and informal education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 มีสาระสำคัญคือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และได้มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึงเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต หน่วยงานที่ถือว่าทำหน้าที่โดยตรงคือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อกลุ่มเป้าหมายของผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา โดยหลักการของการจัดการศึกษานอกระบบ และผู้ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานการศึกษานอกระบบ คือ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือที่รู้จักกันทั่วไป คือ ครู กศน. ซึ่งต้องมีความสามารถที่หลากหลายโดยการเป็นวิทยากร การติดต่อประสานงานในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น บทบาทด้านการให้คำแนะนำ หรือ การให้ความร่วมมือตามที่ท้องถิ่นร้องขอ และยังมีภารกิจอื่นที่บางครั้งเป็นภารกิจด่วนและต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดความล่าช้า ด้วยศักยภาพของบุคลากรหรือเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ครู กศน. ตำบล คือหัวใจในการขับเคลื่อนภารกิจ การจัดกิจกรรม กศน. ในหมู่บ้าน/ชุมชน ที่รับผิดชอบประสานการทำงานร่วมกับหัวหน้า กศน. ตำบล ชุมชนและภาคีเครือข่ายซึ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กรทุกองค์กร บุคลากร คือ 1 ใน 4 ปัจจัยที่สำคัญของหลักการบริหาร ปัจจัยในเรื่องของคน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดซึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการขององค์กรเหล่านั้นว่ามีการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่ ไม่เว้นแม้การบริหารสถานศึกษา ครู กศน. ตำบลมีขอบเขตของงานที่กว้างและหลากหลายที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัญหาสำคัญอันดับแรกคือ ครู กศน. ตำบลขาดความรู้ความสามารถในการสอน ส่วนมากไม่ได้จบการศึกษาทางด้านวิชาการศึกษาหรือวิชาชีพครูทำให้ครูมีความพร้อมน้อย ครู กศน. ตำบล ไม่มีความรู้เรื่องของจิตวิทยาผู้ใหญ่หรือเทคนิควิธีการเข้าถึงผู้เรียนและชุมชนทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ขาดทักษะในการวางแผนการประสานงานกับชาวบ้าน ไม่เข้าใจหน้าที่ของตนเองอีกทั้งเรื่องสื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์หัวใจของงาน กศน. ล้วนแล้วแต่จำเป็นต้องเข้าไปคลุกคลีกับชุมชน ครู กศน. จึงต้องรับภาระงานที่มากนอกเหนือไปจากงานสอนทำให้ครูเกิดความเครียดท้อแท้ใจบางครั้งถึงกับตัดสินใจลาออก (สมใจ เกิดพุดผล 2554 : 3) แสดงให้เห็นว่าครู กศน. ต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าและเกิดความมั่นคงในอาชีพของตน อย่างไรก็ตามสภาพปัจจุบันที่นักเรียนในระบบโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาดูแลความเอาใจใส่ต่อการศึกษาล่าเรียนมากขึ้น หรือ จากปัญหาสภาพเศรษฐกิจ ยาเสพติดเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ฐัฐสาว การติดเกมส์ การคบเพื่อน การมั่วสุมและอื่น ๆ ที่ทำให้นักเรียนในระบบโรงเรียน เรียนไม่จบครบหลักสูตรที่กำหนดไว้ ทำให้นักเรียนเหล่านั้นเข้าสู่การศึกษานอกระบบเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังต่อไปนี้

1. การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความมั่นคงในหน้าที่ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2. ประชากร ได้แก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี จำนวน 475 คน ในภาคเรียนที่ 1/2556

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

- 3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์มาจาก การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่

- 1) ด้านบริหารจัดการ
- 2) ด้านกระบวนการทำงาน
- 3) ด้านการบังคับบัญชา
- 4) ด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

- 3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์มาจาก แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของ มาสโลว์ (Maslow), อัลเดอร์เฟอร์ (Elderfer) แมคคิลีแลนด์ (McClelland) และ เฮอร์สเบอร์ก (Herzberg) ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน
- 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี จำนวน 475 คน จำแนกเป็น ครู กศน. ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสังกัด ครูอาสาสมัคร ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ภาคเรียนที่ 1/2556 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ จำนวน 212 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามในการวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คนด้วยตนเองโดยทำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้ง 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี มีผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับปฏิบัติงานทันสมัยครบ

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับการยอมรับยกย่อง ชื่นชม

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบเสมอ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พึงพอใจต่อความสะดวกรวดเร็วในการขอรับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่

4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พึงพอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะในการทำงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมา 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความภูมิใจในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เกิดความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่รัก และมีความสุข ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปริมาณงานมีความพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล

3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมเสมอ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การอบรมพัฒนามีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนเข้าใจง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านกระบวนการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี มีข้อค้นพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งโดยภาพรวมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ครู กศน. มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงานได้รับการยกย่อง ชื่นชม ซึ่งสอดคล้องกับ เครือวัล พานา (2552) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และสามารถทำได้สำเร็จ ได้รับมอบหมายงานพิเศษและทำได้สำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น และสอดคล้องกับ กันยา ศรีสามารณ, อรสา โกศลนันทกุล และ สุรางค์ เมรานนท์ (2550 :8) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพอใจที่ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นประโยชน์ต่อ

ส่วนรวมมากเมื่อใครปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จควรรู้ให้การยกย่องชื่นชมมองเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานและผลงานที่ได้ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเนื้องานและตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ครูศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นพนักงานราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติซึ่งในปัจจุบันถือว่ามีความมั่นคง อาจเป็นเพราะว่า ครู กศน.ตำบล เป็นลูกจ้างที่ต้องมีการต่อสัญญาจ้างทุก 4 ปี และสอดคล้องกับ ปริญญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงความมั่นคงในงาน จากการศึกษาส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการศึกษาปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัท และโรงเรียน ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงานและ เซอร์ชเบอร์กและคนอื่นๆ (Herzberg & others, 1959, pp. 44-83) เกี่ยวกับปัจจัยต่ำ (hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

3. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และอาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความก้าวหน้าจากการทำงานย่อมเป็นที่ต้องการของบุคลากรเพราะนั่นหมายถึง การที่บุคลากรได้นำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ได้แสดงความสามารถ การเพิ่มพูน ความรู้ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับ ภุขงค์ บุญอภัย (2549) ได้ทำการศึกษามีเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้นและการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะสูงขึ้นและได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้นและกันยา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันท์ และ สุรางค์ เมรานนท์ (2550) ได้ทำการศึกษามีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยส่วนใหญ่ทั้งข้าราชการพลเรือนสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมมีโอกาสได้ศึกษาต่อและให้ทุกคนได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้รับเงินเป็นกรณีพิเศษตาม

ผลงานที่ทำและส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้นรวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย มีห้องทำงานที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ดี และมีความปลอดภัย ซึ่ง สอดคล้องกับ ภาวิตา พรหมสีดา (2555) ได้ให้ความหมายด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานไว้ว่า มีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา ที่มีความพร้อมทั้งในด้านสถานที่การเดินทางอยู่ในเส้นทางที่สะดวก มีรถโดยสารประจำทางผ่านตลอด ทำให้การเดินทางสะดวกมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1973) ซึ่งกล่าวว่า การคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้นต่างกัน และ สมยศ นาวิการ (2533) ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความพอใจงาน ได้แก่ อากาศที่บริสุทธิ์ การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ

5. ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในหน่วยงานของรัฐบาล แต่สิทธิประโยชน์ที่ได้รับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงยังคงได้รับเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ แต่มีรายจ่ายต่างๆ เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ซึ่งไม่ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการ

6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้มีความเข้าใจง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารมีการจัดระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการดำเนินงานภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษา แนะนำ แนะนำแนวทางแก้ไขเมื่องานเกิดปัญหาแต่มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่ต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับกันยาศรี สามารถ อรสา โกศลนันท์กุล และสุรางค์ เมรานนท์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ติดตามถึงการดำเนินงานเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทางและได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆของหน่วยงานและผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานนั้นควรมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายที่จะนำไปปฏิบัติ และ วิจิตร ศิริพานิช (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของครูโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนโลยี พบว่า ระดับการยอมรับปัจจัยนโยบายและการบริหารงานต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่าครูยอมรับปัจจัย

นโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือเห็นว่ามีกรอบนโยบายวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน นโยบายและการบริหารงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูมีการพัฒนาทักษะครูพยายามหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเห็นว่าการพัฒนาทักษะตนเองจะทำให้ต้องมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนก่อน

7. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะด้วยการศึกษา ดูงาน มีการสนับสนุนให้มีการอบรมความรู้ใหม่ ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษาเองและด้านอื่นที่มีประโยชน์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยยังไม่มีกรมหมื่นนุชลาภกรให้ได้เข้ารับการพัฒนาดังที่ อรรถพ จินะวัฒน์ (2539) ให้ทัศนะว่า นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้วการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอข้อความรู้ เป็นแหล่งวิทยากรต่างๆ เช่น เอกสารบทความผลงานวิจัยที่ได้รวบรวมไว้แสดงผลงานการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยากรความรู้ใหม่ๆได้

8. ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะด้านกระบวนการทำงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี บุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ของ ครู กศน. ได้รับการส่งเสริมให้นำความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานตามความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นส่วนน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กุชงค์ บุญอภัย (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากคืองานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถมีโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่องและได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถสอดคล้องกับเครือวัล พาหา (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความพึงพอใจในงานที่ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพตน พพอใจในการปฏิบัติงานพิเศษที่มีความยุ่งยากและท้าทายและได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและ กัญญา ศิริสามารถ, อรสา โกศลนันทกุล และ สุรางค์ เมธานนท์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย ที่เป็นข้าราชการพลเรือน และพนักงานของมหาวิทยาลัย ต่างก็มีความพึงพอใจเหมือนกัน ต่างก็รู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะความรู้ความสามารถของตน เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกทั้งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแบบนี้ต่อไปเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานต่อไป

9. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบังคับบัญชาคือ การที่จะให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางใด รูปแบบใด ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ ย่อมหมายถึงผู้บังคับบัญชา ในด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี มีแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีด้วยการนำด้วยตนเอง ทำให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีการปกครองด้วยความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่ติดตามงาน ให้ความช่วยเหลือในยามที่เกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานคอยดูแลเอาใจใส่ติดตามงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้นำของบุคลากรจึงเกิดขึ้น ร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน หากผู้นำไม่นำทางที่ดี องค์กรย่อมเกิดปัญหา

10. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะความสำเร็จขององค์กรซึ่งเกิดจากรักความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี นั้นเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความรักความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กร การเกิดความรักความเข้าใจที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุจุดหมายซึ่งก็ย่อมหมายถึงความสำเร็จของตนเองด้วยเช่นเดียวกัน นำมาซึ่งความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรด้วย สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการจัดการที่ว่า เพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ สุพัตรา รัชญ์น้อม (2552) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาล โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมดีมาก บุคลากรโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนลาซาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและแปรผันในทิศทางเดียวกัน

11. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ติดตามถึงการดำเนินงานเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เสนอแนวทาง และได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานนั้นควรมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายที่จะนำไปปฏิบัติ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอภายในหน่วยงานเกิดความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูซงค์ บุญอภัย (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน

พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ จันท์แรม พุทธิคุณ (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ ด้านความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) กล่าวว่าบุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

12. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานีมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีการปกครองด้วยความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญาศรี สามารถ อรสา โภศลานันท์กุล และสุรางค์ เมรานนท์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการมีวินัยมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ ใช้เทคนิควิธีการบริหารปกครองที่เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์ยึดถือระเบียบและหลักเกณฑ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และแสดงภาวะผู้นำ และมีวิธีการบริหารที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน และสอดคล้องกับพยอม ศรีสุข (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การปกครองบังคับบัญชาผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมมีความโปร่งใสมีภาวะผู้นำในการบริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้และต้องมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้มีดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ควรจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับปฏิบัติงานที่ทันสมัย ครบ และควรดูแลด้านสาธารณูปโภคให้แก่บุคลากรในเรื่อง ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำดื่ม ห้องน้ำ ให้มีความเพียงพอ

2) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ควรอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการขอรับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติภารกิจพิเศษ และดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการได้รับจากการทำงาน

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นธรรมแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจที่ได้รับนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความสุข การทำสิ่งใด ๆ ก็ตาม ที่เป็นการทำด้วยความพึงพอใจด้วยความสุข ย่อมจะทำให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีควรมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการอบรม ศึกษาของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน

2) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหมุนเวียนไปอบรม พัฒนาอย่างเหมาะสม

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีของบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อกัน ส่งเสริมสนับสนุนกันและกันในการทำงาน

4. ด้านกระบวนการทำงาน

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีควรมีการมอบหมายงานให้พอดีกับความสามารถของบุคคลและเวลา

2) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ควรให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานีเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนสำหรับพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

บรรณานุกรม

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.(2553) *คู่มือปฏิบัติงานครู กศน. ตำบล*

กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน กศน.

นรา สมประสงค์ (2536) “การจูงใจ” ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประยูร ศรีประสาธน์ (2554) “แนวคิดร่วมสมัยในการบริหาร” ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 1 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจิตร ศรีสอ้าน และ ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2550) “ทฤษฎีการบริหารการศึกษา” ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 3 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เครือวัล พาหา (2552) " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด"

ครูกับการพัฒนาคน (พิมพ์เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์รายวัน *เดลินิวส์* ฉบับวันพุธที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๒
หน้า ๑๐) โดย รศ.ประวิตร ชูศิลป์ อธิการบดีสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540) *ทักษะภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร : เอกซ์เบอร์เน็ท.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

นเรศ ภูโคกสูง (2541) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ปริญญาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2540) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปัทมการพิมพ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพฯ "

วิโรจน์ สารัตนะ(2542) *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ
สมยศ นาวิการ.(2544). *ทฤษฎีองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล: กศน.ตำบล: แหล่งเรียนรู้ของชุมชน คีนคีน 25 กรกฎาคม 2556

จาก <http://panchalee.wordpress.com/2010/12/23/nfe-tumbon/>

อรธณพ จินะวัฒน์. (2539) “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา”
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถ่ายเอกสาร.

อารี เพชรผุด. (2529) *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี

วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.

อุดม เชยกีวงศ์ (2544) "แนวทางการบริหารและจัดการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย"

จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/sduhs/article/view/5054> เข้าถึง 4 สิงหาคม 2556 เวลา 16:33