

การศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ

A Study of Employee Satisfaction in

Poly Krungthep Technological College

ปราการ เกิดมีสุข^{1*}, ภัควลัญญ์ ภาณิตพิเชฐวงศ์² และณัชชา ธาตรินรานนท์³Prakan Geerdmeesuk¹, Pakvalunh Panitpichetvong² and Nujcha Thatreenaranont³¹การศึกษาปฐมวัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี²เทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี³เทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี¹Early Childhood Education, Faculty of Education, Bangkokthonburi University²Information Technology Program, Faculty of Science and Technology, Bangkokthonburi University³Multimedia & Animation, Faculty of Science and Technology, Bangkokthonburi University

ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: prakan.gerd@bkkthon.ac.th

Received: February 2, 2023; Revised: April 20, 2023; Accepted: May 11, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ ประชากร ได้แก่ บุคลากรจำนวน 65 คน ได้มาโดยการเลือกเจาะจง โดยศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ 2) ด้านลักษณะความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านงานที่ทำ 5) ด้านการยอมรับในงานเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก โดยด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จและด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: ความพอใจ; การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the job satisfaction of Poly Krungthep Technological College personnel. The population consisted of 65

personnel obtained by purposive selection. The study was conducted in 5 aspects: 1) job satisfaction: career success 2) work performance. 3) career growth 4) field of work 5) regarding being respected. The research tools were Statistical Estimation Scale Questionnaire used to analyze the data were Mean and Standard Deviation. From the study, it was found that satisfaction was at a high level. In terms of successful work and job responsibility, the highest average was followed by career advancement. and the work done has the lowest average

Keywords: Satisfaction, Performance

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญมากในโลกปัจจุบัน เป็นพื้นฐานที่สร้างความมั่นคงของประเทศชาติ ก่อให้เกิดงานทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ด้านสังคมศาสตร์และอีกมากมายซึ่งส่งผลต่อระบบการศึกษาในการสร้างคนให้มีความรู้ มีคุณภาพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2560) ฉะนั้นจึงต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาให้ร่วมมือกันในการมีส่วนร่วมทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาก็มีคุณภาพควรยึดหลักการของธรรมะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้วย คือ อิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ธรรมแห่งความสำเร็จ คือมี 1. ฉันทะ: ความพอใจ 2. วิริยะ: ความพากเพียร 3. จิตตะ: ความเอาใจใส่ 4. วิมังสา:

ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาหาเหตุผลในงานที่ทำจากเหตุผลดังกล่าวจึงต้องศึกษาว่าทำอะไรให้บุคลากรในองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานและจะสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยอย่างไร ให้บุคลากรเกิดความมั่นคง มั่นใจ เพื่อได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยเฉพาะสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีบทบาทส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความพอใจ ของผู้ปกครอง และผู้เข้ามาติดต่อกับสถาบันการศึกษาด้วย ดังนั้นเรามักจะพบกับองค์กรต่างๆ ที่ประสบปัญหาของบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการทำงาน ก่อให้เกิดความเสียหาย โดยเฉพาะภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นหน่วยงาน องค์กร ต่าง ๆ มักมีการพัฒนาอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งภายในภายนอก ซึ่งตาม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 (อ้างใน ทิพาวดี เมฆสวรรค์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการบริหารราชการแผ่นดิน 2545) โดยกำหนดให้การปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก อำนวยความสะดวก และแสวงหาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ พร้อมทั้งปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอ เหล่านี้จะส่งผล การตอบสนองกับประชาชนให้เกิดความพอใจ ต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งวิจัย สอดคล้องกับ สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกลา (2565) พบว่า การปฏิบัติงานของครูมีผลต่อหลัก วิชาชีพความเป็นครูต้องพึงตระหนักในการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบ ตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับสูง ต้องปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ตามความสามารถ พร้อมทั้ง ดูแลสอดส่องพฤติกรรมในด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยเฉพาะด้านวิชาชีพครู รู้จัก การทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น บุคลากร ทางการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึง คุณค่า ประโยชน์ที่จะได้รับการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร ให้มีความพอใจในงาน ของตนและสามารถพัฒนางานตนเองได้อย่าง สม่าเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปฏิบัติงานให้

มากขึ้น ทำงานด้วยความรัก มีความตระหนัก ต่อความรับผิดชอบกระตือรือร้น มีการแสดงถึง เจตนาที่ดีในการทำงาน และในทางกลับกันการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา อาจเกิด การถดถอย ไม่ก้าวหน้า ไม่พัฒนาตนเองให้ทัน ต่อเหตุการณ์ ไม่มีความรับผิดชอบ ในการ ทำงาน งานที่ไม่ราบรื่น เกิดความเฉื่อยชา ซึ่งจะสร้างปัญหาให้กับผู้เรียนและผู้ประกอบการ สถานศึกษา เกิดผลเสียที่ส่งผลต่อความเชื่อถือ ของผู้ปกครองและสังคมภายนอก ดังนั้นจะทำ อย่างไรให้บุคลากรเกิดความพอใจ มีแรงจูงใจ ให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ต้องไว้วางใจและให้โอกาสในการมอบหมาย งาน กับบุคคลที่มีความสามารถ มีทักษะใน วิชาชีพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ ศรีพราหมณ์น้อย (2564) พบว่าการสร้างโอกาสให้เกิดความร่วมมือใน งานทำงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นควร ตรงความสามารถกับระยะเวลาที่ได้รับ มอบหมาย มีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อ งาน ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ แม้จะนอกเวลา งานก็ตาม เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากร ที่ได้รับมอบหมาย ไว้วางใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานที่สร้างคุณภาพที่ดี ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของ ความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง การศึกษา ว่าควรต้องมีความตระหนักในการ

ปฏิบัติงาน งานที่ทำจึงจะมีคุณภาพตามที่คาดหวัง ผลของการปฏิบัติงานมีส่วนให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าด้วย จึงได้เลือกศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพเป็นสถานศึกษาที่มีการเรียน การสอน ด้านอาชีวศึกษา ระดับ ปวช.และระดับ ปวส.มานาน 25 ปี พร้อมทั้งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในระดับดี ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) แต่อย่างไรก็ตามยังมีการทำงานของบุคลากรที่ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควรสังเกตจากการเข้า-ออก ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละปีการศึกษายังมีการลาออกอยู่ ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุใดเพื่อเป็นการแก้ปัญหา ดังนั้นการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาในองค์กร โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้ เกิดความพอใจทั้งบุคลากร ครู ผู้ปกครอง นักศึกษา รวมถึงผู้ประกอบการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะช่วยสถาบันพัฒนาด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการดำเนินด้านการศึกษาทางวิชาชีพ ระดับ ปวช.และปวส. เป็นที่เชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้า ทำการวิจัยทางด้านนี้ ว่า ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยมีความพอใจในการปฏิบัติงานในระดับใด นอกจากนี้ทางวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ เห็นว่าเรื่อง การศึกษา

ความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพเป็นเรื่องที่น่าสนใจในเชิงพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาสู่การแก้ไข ปรับปรุงให้มีศักยภาพด้านการศึกษาวิชาชีพให้มากขึ้น และก่อให้เกิดความพอใจต่อบุคคลทั่วไปและองค์กรอื่นๆ เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่น เชื่อถือ ดังกล่าวในสถาบัน และจงใจให้ผู้ประกอบการ ต้องการรับนักศึกษาที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเข้าทำงาน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาจึงได้ทำวิจัยขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ 2) ด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านงานที่ทำ 5) ด้านการยอมรับในงาน

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ

กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ โดยนำแนวความคิดของ มาสโลว (Maslow)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) มาปรับปรุง 5 ด้าน เป็นแนวทางการตามกรอบแนวคิดในตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

การศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคนิควัดดุสิต ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ 2) ด้านลักษณะความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านงานที่ทำ และ 5) ด้านการยอมรับในงาน

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคนิควัดดุสิต ปีการศึกษา 2565 จำนวน 65 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคนิควัดดุสิต เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพอใจเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. ตัวแปรศึกษา ได้แก่ ความพอใจในการทำงานของบุคคลของวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคนิควัดดุสิต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ 2) ด้านลักษณะความ

รับผิดชอบงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านงานที่ทำ และ 5) ด้านการยอมรับในงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

4.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพอใจ รวม 5 ด้าน

4.3 สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแต่ละข้อคำถามและนำข้อคำถามแต่ละข้อมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) 0.85

4.5 นำแบบสอบถามไป Try out กับบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 30 คน เพื่อหาค่า Reliability ของแบบสอบถาม ตามวิธีการของ Cronbach

4.6 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 นำหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันและสัมภาษณ์อาจารย์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 65 ฉบับและแบบสัมภาษณ์ เก็บด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. วิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวข้องของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละตามลักษณะตัวแปร

6.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.3 ตอนที่ 3 นำข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่ได้จากการสอบถามเพื่อวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

ปรากฏว่าจากวัตถุดิบประสงคใน ทั้ง 5 ด้าน มีค่าระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าสูงสุดถึงค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จและ ด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน มีค่าสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับในงาน และ ด้านงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรขอมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงกระตุ้นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ ใน 5 ด้าน

ความพอใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	3.79	0.71	มาก	1
2. ด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน	3.79	0.71	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.82	มาก	3
4. ด้านงานที่ทำ	3.50	0.79	ปานกลาง	5
5. ด้านการยอมรับในงาน	3.52	0.89	มาก	4
รวม	3.68	0.78	มาก	

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ พบว่า โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด - ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมถึงผลการสัมภาษณ์ซึ่งผลการวิจัยที่ศึกษาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยทางวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ มีการบริหารจัดการโดยให้ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนการ

ปฏิบัติการของสถาบัน โดยได้รับการช่วยเหลือในด้านการร่วมมือการจัดการเรียนการสอน และการทำงานได้มีการรับมอบหมายอย่างเป็นระบบ ตามภาระที่ได้รับมอบหมายของวันเวลา สำเร็จลุล่วงได้ดี นอกจากนั้นสถาบันได้ฝึกและสอนทักษะวิชาชีพ ให้ทุกคน รู้จักการวางแผนปฏิบัติงานให้ตรงตามจุดประสงค์ขององค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถแก้ปัญหาอุปสรรค ในระหว่างการทำงานได้อย่างชาญฉลาด และประเมินการทำงานของตนเองและทีมงานอยู่เสมอ ด้วยเหตุดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory, 1959; อ้างถึงใน สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน 2551) แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ยากเกินไป

หรือเป็นไปได้ เพราะจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ยากและทำให้เสียสุขภาพจิตหมดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน หมดพลังในการทำงานให้สำเร็จไปได้ง่าย ๆ การทำงานของแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพียงแต่ให้กำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการทำงานให้ตรงกับความตั้งใจ แบบที่ไม่ต้องเบียดเบียนตัวเอง จะให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนำมาซึ่งความสุขในชีวิตของตนเอง โดยเฉพาะผู้บริหารมีทัศนคติที่กว้างไกลยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมีการใช้หลักการแบบประชาธิปไตย มีธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การชมเชย การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564) ศึกษาการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลแรงจูงใจแรงจูงใจทางศาสนาและวัฒนธรรมของในจังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏว่า สามารถทำงานตามกำหนดของวัตถุประสงค์ได้พร้อมทั้งแก้ปัญหาของงานได้ประสบความสำเร็จทำให้งานดำเนินไปด้วยดีเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ความกระตือรือร้น เกิดแรงขับที่จะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าต่อองค์กร และการทำให้เกิด

แรงจูงใจในองค์กร จะเป็นพลังสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดคุณค่าภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่พอใจในการปฏิบัติงาน สร้างการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชวิศา พิศาลวิชรินทร์ และกษมา สุวรรณรักษ์ (2563)

1.2 ด้านลักษณะความรับผิดชอบ
งาน ปรากฏว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการปฏิบัติงานบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับงานและความสามารถของบุคคล เป็นการสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้น ในการทำงาน เพราะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องการวิจัยของเรณู ฤทธา (2560 หน้า 119) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าได้มอบหมายงานที่ตนถนัดมีความสามารถ จะตั้งใจทำงานได้ดีไม่คั่งค้างส่วนตน และมีอิสระได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือความพึงพอใจในงานและพฤติกรรม ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร นั้นทุกคนต้องมีความสำนึกในหน้าที่การงานที่ได้ทำหรือได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าทุกคนรู้หน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบนั้นจะทำให้ งานบรรลุและส่งผลให้องค์กรสู่ความสำเร็จ นั้นหมายถึงบุคลากรย่อมมีประสิทธิที่ดีด้วย ซึ่งการวิจัยสอดคล้องกับ สุพจน์ ศรีพรหมน้อย ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด (2564) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมอบหมายงานที่ได้มอบหมายงานให้ และ กำหนดเวลาทำ ปรากฏว่าเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดความร่วมมือในงานที่เร่ง ซึ่งงานที่ได้รับกับระยะเวลาสอดคล้องตามข้อกำหนด ทำให้ งานบรรลุผลสำเร็จ แม้จะนอกเวลางานก็ตาม เป็นการสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคลากรที่มอบหมายรับผิดชอบ ไว้ว่างใจเรื่องงานจึงสามารถ ทำงานได้มีคุณภาพดีให้กับลูกค้าอยู่เสมอ ตรงกับวิจัย สุรลลย์ ป้องแพง (2558) ศึกษาแรงจูงใจของครูในการทำงานของครูในสังกัด สพป.นครสวรรค์ เขต 2

1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน ปรากฏว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก เนื่องด้วยผู้บริหารมีความต้องการให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้

ศึกษา ดูงาน สัมมนาวิชาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้เกิดการกระตุ้นในการทำงาน ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนเพื่อความก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่า สิ่งที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของเงินเดือนอันมีผลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและผู้บังคับบัญชารวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย และ กนกวรรณ กันธินาม (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรม การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร เพื่อการสร้างเชื่อมั่น อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งมีสวัสดิการหลัง เกษียณอายุ เหล่านี้คือความเชื่อมั่นและศรัทธาที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับ วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564) พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อพนักงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าและ การได้รับขวัญกำลังใจในการทำงานละเลื้อนตำแหน่งตามความเหมาะสมของบุคคล

1.4 ด้านงานที่ทำ พบว่าในการจัดสภาพการทำงานให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากประกอบด้วย ผู้บริหารต้องประเมินการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางด้านเทคนิค ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสภาพทั่วไป แสง เสียง การระบายอากาศ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี มีการจัดอบรม ให้ความรู้ทักษะด้านต่างๆ ขององค์ประกอบทางกายภาพหรือทางเทคนิคอื่นๆ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างองค์กรด้วย ดังนั้นถ้าการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสัดส่วนดีพอใช้แล้วก็สามารถทำให้งานมีคุณภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับกันตพัฒน์ ลัทธพิพัฒน์, สมัทนา หาญสุริย์, และสายันต์ บุญใบ (2565) เสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจของครูไว้ดังนี้ผู้บริหารต้องรับฟังบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันในการสร้างกำหนดนโยบายรวมทั้งสร้างบรรยากาศให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรมีการให้รางวัลไม่ว่าจะเรื่อง การยกย่องให้เกียรติ ชมเชย ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ได้ทำ และเพื่อความรู้สึกมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ และควรให้การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูให้ความอิสระ แต่ในบางครั้งบุคลากรบางฝ่ายมีไม่เพียงพอต่องานจึงทำให้การสร้างสรรค์ไม่มีอิสระมากพอนัก รวมถึงการจัดบรรยากาศภายในยังไม่เหมาะสำหรับการจัด

อุปกรณ์บางแผนกแคบเกินไปในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง มีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานที่ครูพึงพอใจโดยกรณีที่ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามที่ตนถนัดหรือให้การอบรม รวมถึงการนำวิทยากรมาพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และสร้างศักยภาพเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งประเมินผลติดตามเป็นระยะ สอดคล้องกับ ธนพรธอนเวช (2564)

1.5 ด้านการยอมรับในงานปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่บุคลากรและครูจะได้รับความเมตตาจากผู้บริหารทางด้านจิตใจและรับคำชมเชยทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้การยอมรับผู้ที่มีศักยภาพของภาวะผู้นำในการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับวิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564) ศึกษาการยอมรับผู้บังคับบัญชา ที่เอาใจใส่ดูแล การให้คำชมเชยกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และยินดีต่อคนที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพ รวมถึง กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563) กล่าวไว้ว่าเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับด้วยความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรที่แสดงออกให้เพื่อนร่วมงานได้เห็นถึงความตระหนักในการรับผิดชอบและความสามารถ จนผู้บังคับบัญชากล้าที่จะมอบหมายงาน มีความไว้วางใจในความรู้และความสามารถ พร้อมทั้งให้คำชมเชย การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นต้น

เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้กับครู อาจารย์ หรือ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจด้วยเป็นอย่างยิ่ง

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคกรุงเทพ จากการสังเกตพบว่า เป็นเรื่องที่รัฐบาลควรเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องด้วยเกิดภาวะวิกฤติของการปฏิบัติงานของครูระดับอาชีวศึกษา มีจำนวนน้อย โดยเฉพาะในเรื่องของความพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน งบประมาณ ที่เข้ามามีบทบาทต่อองค์กรของสถานศึกษาเอกชน ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการสอนของบุคลากรอาชีวศึกษา ในระดับ ปวช.และ ปวส. เกิดปัญหา ซึ่งผู้ประกอบการหรือผู้รับใบอนุญาต จะบริหารงบประมาณให้มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล นั้นยาก เนื่องด้วยเพราะ ครูที่ได้รับการฝึกฝนทั้ง Reskill และ Upskill เพื่อให้ทันวิทยาการและเทคโนโลยีของโลก ที่ได้ทำการเปิดสอนสายทักษะวิชาชีพให้นักศึกษานั้น มีจำนวนน้อยมาก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2562) ดังนั้นจากการวิจัยเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคกรุงเทพ ใน 5 ด้าน นั้น ซึ่งจะสรุปได้ว่ามีปัจจัยของความพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ควรต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดการกระตุ้นในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควร มีจิตวิทยาใน

การสั่งหรือปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนที่ได้ควรเป็นไปตามความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน กับทุกคนที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศต้องถูกตามสวัสดิกษณะ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นคงต่ออาชีพต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิด การเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ของโลกและผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลด้วยสอดคล้องกับ Castetter, & Young. (2000) กล่าวว่างานที่ฝ่ายบุคคลต้องทำคือการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเหมาะสมต่องานเพื่อสร้างศักยภาพของงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสพการณ์ที่ดีในการทำงาน และ Vroom and Deci (1997) พบว่าการทำงานของบุคคลต้องทำงานให้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ จึงจะคำนึงถึงแรงจูงใจที่พอใจต่อบุคคลที่ต้องการได้ เหล่านี้จะทำให้สถาบันหรือองค์กรมีความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ จากความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีเทคกรุงเทพเพื่อใช้ในการ

วางแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์
กรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ
แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไปในอนาคต
ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
ผู้บริหารควรพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถเข้าใจงานและสามารถแก้ปัญหา
ได้และเป็นที่ยอมรับ

2. ด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน
ต้องให้ความอิสระในการทำงาน โดยมอบหมาย
งานตามสายงาน ตามลำดับ เพื่อสร้างศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานที่ดี

3. ด้านความก้าวหน้าในงานควรให้ผู้ที่มี
อำนาจหรือผู้บริหาร สามารถการตัดสินใจ
แก้ปัญหา ด้วยตนเองได้เพื่อให้งานมีความ
คล่องตัว

4. ด้านงานที่ทำ ควรให้ครูทุกคนมี
ส่วนร่วมอย่างจริงใจในการกำหนดนโยบาย

วางแผนปฏิบัติงาน ระเบียบกกเกณฑ์ต่าง
เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

5. ด้านการยอมรับในงาน ผู้บริหาร
ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ครูเกิด
ความภาคภูมิใจในผลงานของตน มีการยกย่อง
หรือให้รางวัล ให้เกิดความมั่นใจด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ครู - อาจารย์ บรรจุใหม่ สังกัด
ในเครือของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนใน
ระดับอาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กันตพัฒน์ ลัทธิพิพัฒน์ดล, สุมัทนา หาญสุริย์ และสายันต์ บุญใบ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 268-278.
- กิตติกานต์ นิลรัตน์. (2563). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ็นไอ
(ประเทศไทย จำกัด)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). *การศึกษาบนฐานโลกาภิวัตน์: กรณีการจัดการศึกษาฮาร์วาร์ด
ได้*. สืบค้นเมื่อ 9 เม.ย. 2566 จาก <http://drdancando.com>.

- ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์ เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตรา และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2562). บทบาทของ สอศ. ภายใต้ร่มเงาของกระทรวงใหม่ จะยังเป็นพลังที่สำคัญในการ “สร้างชาติ” ได้อีกต่อไปหรือไม่. วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2(2), 3-13.
- เรณู ฤๅชา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. หลักสูตรการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารพุทธมัต, 6(2), 14-25.
- สุจิรา ขวัญเมือง. (2550). แนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2565, จาก <http://gotoknow.org/blog/thaidancesujira/118904>.
- สุพจน์ ศรีพรหมน้อย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกลา. (2565). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7(2), 161-177.
- ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และจิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. วารสารบัณฑิตวิจัย, 10(1), 186-203.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.