

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2)

สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

อุษณี โศกกระชาย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (Independent Sample t -test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จะนำค่าเฉลี่ยไปทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของบุคลากร การปฏิบัติงาน

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 1 มาตรา 6 มีจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย

ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คน คือองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะดีไม่ได้ถ้าองค์กรนั้นปราศจากบุคคลที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญและก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร คือ ครู ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติให้เป็นคนดีคนเก่ง และแข็งแรง มีคุณภาพตามที่สังคมได้คาดหวังไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ก็จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความตั้งใจ กระตือรือร้น มีความอดทน ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับ จะต้องโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีและมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน เพื่อพลังที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันที่ผ่านมามีบุคลากรยื่นคำร้องขอโอนย้ายสังกัดเป็นจำนวนมาก อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน่วยงาน สภาพโรงเรียน ห้องเรียนไม่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอยากทำงาน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนบุคลากร ลักษณะงานที่มอบหมายไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา ความถนัด ความสามารถ ภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป จึงทำให้บุคลากรต้องย้ายไปถิ่นที่มีความเจริญมากกว่า ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความคล่องตัวและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงพัฒนาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 160 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 4 ด้าน แบ่งออกเป็น 40 ข้อ ได้แก่ ด้านการยอมรับ จำนวน 10 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 10 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 10 ข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Independent Sample t - test

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยไปทำการทดสอบรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)
5. กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 113 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อายุงานน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด

2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยบุคลากรในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

- 2.1 ด้านการยอมรับ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชุมชนยอมรับนับถือ และมักขอคำปรึกษา แนะนำอยู่เสมอ

- 2.2 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว

- 2.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพทั่วไปของอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

- 2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานอยู่เสมอ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การแสดงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหาร สนับสนุนให้ศึกษาต่อในการเพิ่มความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งเสริมปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารต่าง ๆ มีการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ การบริหารงานของผู้บริหาร มีการมอบหมายที่ตรงตามวุฒิการศึกษาหรืองานที่บุคลากรชอบและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข 2547) ได้ทำการศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสองลักษณะและก่อกำเนิดทฤษฎีว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์กนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ซึ่งปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับการงาน โดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือหรือการยกย่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ส่วนปัจจัยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและไม่ชอบงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัตน์ ต้นสันติวงศ์ (2544 หน้า 14) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า

หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย เนื่องจาก บุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) มีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำมาพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยดา คำแพงเมือง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังเอิญ อัมจิตร (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาต่อจากผู้บริหาร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร วันเกิดจะมีของขวัญมอบให้ หรือในยามเจ็บป่วยก็จะคอยช่วยเหลือดูแลอยู่เสมอ ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีผลทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการครองคน และตัวบุคลากรเองใช้หลักคุณธรรมในการครองตน

ตลอดทั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ตลอดทั้งนักเรียน และผู้ปกครอง การปฏิบัติงานของบุคลากรได้มีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้ทำงานเป็นทีม ได้รับการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ แสดงความยินดีจากผู้บริหาร ผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน จึงทำให้นักบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับนพพร เป้าทอง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม ศรีสุข (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถ และผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ดูแลอยู่เสมอ จึงทำให้นักบุคลากรตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และได้รับคำยกย่องชมเชยจากผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้มากเท่าที่ควร

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จนทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดและที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539, หน้า 145-152) กล่าวถึง ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์รวมความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปัจจุบันจึงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสุดา ชันแก้ว (2556) ได้วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใน

สถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายาม มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้แล้วงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญและตรงต่อวิชาชีพ

ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะทำงานถึงวัยเกษียณและเมื่อเกษียณแล้วก็มีบำเหน็จ บำนาญ เพื่อใช้ในการเลี้ยงชีพและยังได้รับสิทธิตามที่ราชการกำหนด และด้วยสภาพแวดล้อมที่ทำงานในโรงเรียนมีการจัดให้มีสภาพที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลทำให้บุคลากรของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญกร วงศ์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร พบว่า ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสุดา ชันแก้ว (2556) ได้วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องอาจเนื่องมาจากว่า เงินเดือนของบุคลากร ที่ได้รับการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และสวัสดิการต่างๆ มีปริมาณเพียงพอกับปริมาณการใช้จ่าย ที่จำเป็นของครอบครัว และเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันที่อยู่ในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้วยการรับผิดชอบงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น มีอำนาจตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเป็นธรรม คอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการและการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยอม ศรีสุข (2550) ได้ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 2 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ บังเอิญ อิ่มจิตร (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ
งานมีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายหน้าที่
ของบุคลากรมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ไม่มีกำหนดเวลากำกับ และทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี
เต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นและส่งเสริม
ให้ได้เพิ่มความรู้ความสามารถโดยการศึกษาคุณ/อบรม/ประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีการเลื่อน
ขึ้นเงินเดือนแก่บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้า และสร้างขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะมีเงินรางวัลพิเศษ
(โบนัส) ประจำปีแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอีกด้วย

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียน กลุ่ม
เครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ
ต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2)
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว
พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหญิงและชายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งบุคลากร
ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกันและต้องรับผิดชอบงานต่าง ๆ เท่าเทียมกันไม่
ว่าจะเป็นงานสอนหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นใน โรงเรียนและนอกสถานที่ ทั้งเพศหญิงและเพศชายก็ต้อง
ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้นปัจจัยด้านเพศจึงไม่
ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร วงศ์สุวรรณ
(2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร
พบว่า ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวม ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ
ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้าน
ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ บัวศรี (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อาจสืบเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าเพศชายและเพศหญิงทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นด้าน การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของบุคลากรชายและหญิงมีสิทธิเสมอภาคกัน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เป็นที่ยอมรับทั้งในหน้าที่การงาน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานจึงก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานและอาชีพนี้ถือว่ามี ความมั่นคงสูง ทำให้โดยภาพรวมบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พรหมภักดี (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตจตุจักร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน สำนักงานเขตจตุจักร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร เหล่าคนกล้า (2551) ได้ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกัน มีกรอบการทำงานใกล้เคียงกัน และมีปัจจัยที่อำนวยความสะดวกทั้งด้านเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน สภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต หรือปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เซอร์เชเบอร์ค เช่น การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเหมือน ๆ กัน ไม่ว่างานบุคลากรจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ หรือด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก ระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอื่น หรือเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- ขวัญสุดา ชันแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวพร เป้าทอง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาล วัดละหาร เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิตดา คำแพงเมือง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บังเอิญ อิ่มจิต. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกรงเรียน จังหวัด
ยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
- พยอม ศรีสุข. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- รัตนพร เหล่าคนกล้า. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- วาสนา พรหมภักดี. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตจตุจักร. การค้นคว้าแบบอิสระ. ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ อยู่สุข. (2547). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ต้นสันติวงศ์. (2544). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุวรรณ บัวศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.