

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4

อิสริยา หมั่นดี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficeint) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test) กรณีจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One way analysis of variance

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และ ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ที่มีเพศแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$)

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาสังคมโลก กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์กรรมรวมที่มี คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศจึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้นจากการปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยังเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้นจากการจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่และภารกิจสอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้นการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เห็นความสำคัญสภาพปัจจุบันปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 เพื่อจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารการศึกษาได้รับทราบข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ การวางแผนพัฒนางานและการสร้างความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรที่มีความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์ที่เกี่ยว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 200 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์ที่เกี่ยว

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 โดยวิเคราะห์ค่าที (t - test) แบบ Independent วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anglysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Posthoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.4 และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความ

พึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามัคคีของบุคลากร

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในอาชีพของงานที่ทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความยุติธรรมของวิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา

7. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ

8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการให้บุคคลสามารถทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความชัดเจนในการวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงลักษณะของงานมีความน่าสนใจ เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และท้าทาย อีกทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือควบคุมมากเกินไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ,Mausner & Snydcman (1975 อ้างถึงใน กรรณิกา กานาศาสตร์, 2558, หน้า 15-20) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาก็พอใจ เมื่อด้าน

ลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่เป็นที่น่าพอใจก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามนำงานไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ พูลนาผล (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุชงค์ บุญอภัย (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าอยู่ใน ระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ โดยรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สำหรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ และค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์ เกื้อกูลในหน่วยงานราชการนั้นต้องอาศัยระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน โอกาสในการพัฒนา งานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เป็นที่พอใจพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Herzberg ,Mausner &Snydcman (1975 อ้างถึงใน วรรณิกา กานาศาสตร์, 2558, หน้า 15-20) ที่ กล่าวว่า ความพอใจในงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา การเข้ารับการอบรมหรือวุฒิสูงขึ้น รวมทั้งเงินเดือน ล้วนเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งที่ยังกันมิให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจโดยมีผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับในปัจจุบัน ความสำคัญของเงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มั่นคงกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ บัวศรี (2556) ที่ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน ซึ่งภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี บุญเป้า (2559) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวัง จันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าข้าราชการครูได้รับความเป็น ธรรมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อีกทั้งโรงเรียนมีการจัด สวัสดิการต่างๆ ให้อย่างเพียงพอ ซึ่งภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1-4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความ รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การเข้ารับราชการนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว อีกทั้งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นที่น่าพอใจ ดังนั้น ความภาคภูมิใจที่ ได้ทำงานในตำแหน่งนี้ จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ,Mausner &Snydcman (1975 อ้างถึงใน วรรณิกา กานาศาสตร์, 2558, หน้า 15-20) ที่ได้กล่าวว่า

ลักษณะของงานที่น่าสนใจ โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจือจันทน์ อิ่มสำราญ (2548) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1-4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี และมีความพยายาม การอุทิศตนและระยะเวลา จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ดังนั้น การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday et al (1982 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, หน้า 14) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะคิด ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะคิดของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างการสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณี ค้วงโสณ (2548) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านที่ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1-4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในอาชีพของงานที่ทำ อาจเป็นเพราะว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง แม้จะเป็นงานที่ต้องใช้เวลามากในการก้าวสู่ตำแหน่งสูง แต่ก็เป็งานที่มั่นคง สวัสดิการดี และมีผลตอบแทนให้หลังจากเกษียณอายุดังนั้น ความมั่นคงในอาชีพของงานที่ทำ จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer (1981 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ จันทวงษ์, 2553, หน้า 35) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูซงค์ บุญอุทัย (2549) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี บุญเป้า (2556) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ในส่วนของเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านที่ 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1-4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครอง บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ อาจเป็นเพราะว่า การที่องค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จ การมีผู้นำองค์กรที่ดีจึงเป็นอีกเรื่องที่สำคัญ และการบริหารงานภายในสำนักงานเขต พื้นที่ พบว่าผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจและหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชียึดระเบียบ กฎเกณฑ์ในการบริหารงานอีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปกครอง มีการวางนโยบายการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งผู้บังคับบัญชา จะคอยดูแลให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นมิตร ไม่ถือตัว สามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเข้า พบ และสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Herzberg ,Mausner &Snydcman (1975 อ้างถึงใน วรรณิกา กานาศาสตร์, 2558, หน้า 15-20) ที่ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน โดย ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความ ดีของมนุษย์ คนแต่ละคนจะต้องมีลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่ม และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องค้นหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จาก ความสามารถของเขา เพราะบุคลากรทำอะไรตามความสนใจ และความชอบของตัวเอง เขาก็จะพยายามทำ ให้ดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ บัวศรี (2556) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจการ ปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการปกครอง บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทร วิชัยโกศล (2556) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ในส่วนของการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการแสดงออกทางความคิด ทั้งเพศ

หญิงและเพศชาย มีการแสดงออกทางความคิดที่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรรค์ สุขแสง (2553) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เส้นใยทางสังคม จะเอื้อต่อการมีและการใช้สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันทั้งสองเพศ รวมถึงการเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ไม่แตกต่างความแตกต่างทางสรีระของหญิงชาย อารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออก ความเชื่อ ทศนคติที่หญิงชายมีต่อเพศของตนเองและเพศตรงข้าม ซึ่งหล่อหลอมให้หญิงชายรับรู้ถึงบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ตามที่ถูกขัดเกลามาในส่วนของความเป็นเพศนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจือจันทร์ อิมสำราญ (2548) วิจัยเรื่อง เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการในทุกด้านของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันได้อย่างดีและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาทร วิชัย โกลศ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ดังนั้น ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในส่วนงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำกลับมาพัฒนาตนเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยผู้บริหารอาจส่งเสริมสนับสนุนให้ไปอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ โดยให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามัคคีของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารต้องเร่งสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีจิตสำนึกกรังก้องค์กร เพราะว่าถ้าปลูกจิตสำนึกกรังก้องค์กรให้กับพนักงานได้นั้นย่อมหมายความว่า องค์กรนั้นๆ มีโอกาสเติบโตได้อย่างยั่งยืน ภายในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรรู้สึกว่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรมของวิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับพิจารณาในการแบ่งงาน การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรมและโปร่งใส ทั้งนี้ผู้บริหารควรพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายไว้ หรือจากการสังเกต การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารกับบุคลากรมีโอกาสได้ปรึกษาหารือกัน จะช่วยสร้างความกระจ่างให้กับวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบายต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา กาณศาสดร์. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เจือจันทน์ อิ่มสำราญ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ธนาทร วิชัยโกศล. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดศรีสะเกษ. สารนิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นิมะ หุตาคม. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปภาวี บุญเป่า. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูงศค์ บุญอภัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มณฑาทิพย์ พูลนาผล. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.

มณี ด้วงโสน. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้น ที่

1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วิมลรัตน์ จันทร์ทวงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงาน กับความเครียดในการ ทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 1. รายงานการวิจัย วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสกสรรค์ สุขแสง. (2553). การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วน ตำบลที่เป็นสตรี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎโง้ง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สุวรรณ บัวศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยา เขตชลบุรี 2. สารนิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.