

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารนิพนธ์

ของ

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2553

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารนิพนธ์

ของ

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทคัดย่อ

ของ

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2553

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้าน
ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านความสำเร็จของงานและด้านความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักรการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และทดสอบค่าความแตกต่าง
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะ
งานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี – 49 ปี ส่วนด้านอื่นๆ มีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

JOB SATISFACTION OF PERSONNELS IN BUREAU OF FINANCE
IN OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT

BY

SUPITCHAYA URAKENNET

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Business Education
at Srinakharinwirot University

October 2010

Supitchaya Urakennet. (2010). *Job Satisfaction of Personnels in Bureau of Finance in Office of the Basic Education Commission*. Master's Project, M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University.
Project advisor: Asst. Prof. Pajongsak Moudsong.

The purposes of this research were to study and compare job satisfaction of personnels in bureau of finance in office of the basic education commission on five aspects; work characteristic, working environment, relationships with colleagues, job achievement and work security. The Study is categorized by age, educational level, marital status, average income per month, work category and work experience.

The sample were 110 persons who working at bureau of finance in office of the basic education commission. Is five valuation scale questionnaire. Statistics for data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance and significant were found the LSD method will be applied.

The result of research revealed that:

1. The job satisfaction of personnel in overall aspects were at high level while the aspect of the work characteristic, relationships with colleagues and job achievement were at high level. The aspect of working environment and work security were moderate level.

2. The personnel with difference age had different job satisfaction in overall aspects with non statistically significant difference. When considered each aspect, it was found that personnel who below than 40 years old significant held more job satisfaction on the aspect of relationships with colleagues than those in the age group of 40 – 49 years old.

There was statistically significant difference at level 0.05.

3. The personnel with difference educational level had different job satisfaction in overall and aspects with non statistically significant difference.

4. The personnel with difference marital status had different job satisfaction in overall and aspects with non statistically significant difference.

5. The personnel with difference average income per month had different job satisfaction in overall and aspects with non statistically significant difference.

6. The personnel with difference work category had different job satisfaction in overall and aspects with non statistically significant difference.

7. The personnel with difference work experience had different job satisfaction in overall aspects with non statistically significant difference. When considered each aspect, it was found that personnel who had work experience 15 - 20 years significant held more job satisfaction on the aspect of job achievement than those in the experience less than 15 years. There was statistically significant difference at level 0.05.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสุพิชญา อูรเคนทร์เนตร ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ หมวดสง)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ หมวดสง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิร์ ลิ้มไทย)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ในการให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย กรรมการ ท่านรองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ กรรมการ อาจารย์ปัญญา มีถาวรกุล อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันตอัศวกุล กรรมการ และอาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด กรรมการ และท่านอาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรทั้งหมดนี้ ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาคณะบริหารธุรกิจสังคมศาสตร์ และคณาจารย์ในโครงการธุรกิจศึกษามหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักการคลังและสินทรัพย์เป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งบุคลากรในสำนักการคลังและสินทรัพย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสุดท้ายขอขอบคุณคุณพรรณภา ชูดีพันธ์เจริญ และคุณเนาวรัตน์ ฮ่วมกั ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาคุณต่อบิดามารดา ผู้ให้กำเนิดจนได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมถึงอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบ ความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งพี่น้องและเพื่อนที่คอยสนับสนุนทุกด้าน เพื่อให้ผู้ทำวิจัยประสบผลสำเร็จดังที่ปรารถนาไว้ ณ โอกาสนี้

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	18
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.).....	28
สำนักการคลังและสินทรัพย์.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	76
ความสำคัญของการวิจัย.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การอภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน.....	54
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโดยรวมและรายด้าน.....	56
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	57
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	58
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ.....	59
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ.....	60
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	61
8 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	62
9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตาม ประเภทงานที่ปฏิบัติ.....	63
10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตาม อายุ.....	64
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	66
13 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	69
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	70
17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	71
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	72
19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ.....	73
20 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	28
3 โครงสร้างสำนักการคลังและสินทรัพย์.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน จากเดิมที่การบริหารจัดการเห็นว่า “คน” เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งงานหรือผลผลิต คนหรือบุคลากรในที่นี้ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถทำให้งานหรือผลผลิตนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานได้ แต่การใช้คนให้ทำงานไม่ได้คำนึงถึงเพียงแค่ว่าความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเดียวนั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของคนที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วย

การปฏิรูประบบราชการของรัฐ เมื่อปี พ.ศ.2546 นับว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานที่และหน่วยงานราชการ ด้วยการรวมหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งในทันทัน ภายในกระทรวงศึกษาธิการ มีการรวมกรม 3 กรมไว้ด้วยกัน คือ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ชื่อใหม่ว่า “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” หรือ สพฐ. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมือนกัน ทั้งในส่วนองระบบงานและตัวบุคคล อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง โดยจากการสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า

1. ระบบงานของแต่ละกรม/กอง ไม่เหมือนกัน ทำให้ยากต่อการบริหารงาน ตัวอย่างเช่น การเบิกจ่ายเงินของกรมสามัญศึกษาเดิม อาจจะมีวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานแบบหนึ่งที่ดีแล้วแต่ในทางตรงกันข้ามสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือกรมวิชาการ อาจจะไม่ดีก็ได้

2. เจ้าหน้าที่ระดับต้น อาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น เดิมปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายหรือกลุ่มการเงิน ก็อาจจะต้องย้ายไปอยู่ฝ่ายหรือกลุ่มบัญชี หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่เคยเป็นมาก่อนอาจต้องถูกลดระดับมาเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองของกรมหนึ่ง เมื่อรวมกรมหรือหน่วยงานทั้ง 3 กรมเข้าด้วยกันแล้ว ก็อาจจะต้องลดตำแหน่งลงมาเป็นรองผู้อำนวยการกองหรือสำนักก็ได้ เป็นต้น

จากผลกระทบดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคลังและสินทรัพย์ ซึ่งเป็นสำนักงานหนึ่งภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. ก็ได้รับผลกระทบนั้นเช่นกัน จนส่งผลทำให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ ตั้งแต่ระยะเริ่มแรกจนถึงปัจจุบันตามข้อมูลเบื้องต้นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มักจะเกิดความยุ่งยากสับสน ไม่รู้ว่าจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานอย่างไร ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปในแนวเดียวกัน โดยจะต้องยึดหลักของความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบที่ราชการกำหนดไว้ในทุกๆ เรื่องด้วย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากต้องมีการโยกย้ายสถานที่ตั้งสำนักงาน เช่น เดิมแต่ละสำนัก/กองจะมีสถานที่ตั้งอยู่เป็นจุดเดียวตามแต่ละชั้นของแต่ละกรม แต่เมื่อมีการรวม 3 หน่วยงานเข้าด้วยกันแล้ว เดิมอยู่อาคารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อาจจะต้องย้ายไปอยู่อาคารกรมสามัญศึกษา หรือกรมวิชาการ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. มีที่ตั้งของสำนักงานอยู่ที่อาคาร สพฐ. 1 ชั้น 2, อาคาร สพฐ. 2 ชั้น 4 - 5 (อาคารกรมสามัญศึกษาเดิม)

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เริ่มแรกจำเป็นต้องพยายามปรับตัวค่อนข้างมาก เพราะแต่ละคนมาจากแต่ละหน่วยงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรไม่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งการปฏิรูประบบราชการก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และไม่มีใครทราบว่าผู้บังคับบัญชาคคนใหม่รวมทั้งเพื่อนร่วมงานจากกรมอื่น จะมีอุปนิสัยอย่างไร มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการงานอย่างไร เมื่อทำงานร่วมกันแล้วจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีหรือไม่

4. ด้านความสำเร็จของงาน มีความยุ่งยากพอสมควรในการบริหารงานให้สำเร็จและเป็นไปตามแนวนโยบายและวัตถุประสงค์ตามที่ สพฐ.วางไว้

5. ด้านความมั่นคงในงาน เริ่มแรกที่มีการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ รู้สึกท้อแท้ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่นี้ ทั้งเกิดความวิตกกังวลในความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ซึ่งบางคนไม่คุ้นเคยกับสำนักงานใหม่และยังมีความผูกพันกับสำนัก/กองเดิมรวมทั้งขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนมีความคิดที่จะเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ลาออก ขาดงานหรือทำงานล่าช้า

จากปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการ รวมทั้งปัจจัยในการจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในสำนักงานคลังและสินทรัพย์ ให้เกิดความพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีความสุข การอาศัยปัจจัยต่างๆ มาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานคลังและสินทรัพย์ ซึ่งหากบุคลากรมีความพึงพอใจหรือทัศนคติในการทำงานที่ดีก็จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคลังและสินทรัพย์ รวมทั้งช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานในหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป แต่ในทางตรงข้ามหาก

บุคลากรในสำนักงานคลังและสินทรัพย์ ไม่มีความพึงพอใจหรือไม่เต็มใจในการทำงานหรือไม่มีความสุขในการทำงาน และมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของสำนักงาน การทำงานก็อาจจะเกิดปัญหาจนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานจนไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังและสินทรัพย์ จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน เพื่อจะได้ทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้นจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ใน 6 ด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงานตามนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพัฐ. จำนวนทั้งหมด โดยไม่นับรวมระดับผู้อำนวยการสำนัก รวมทั้งอัตราว่างและผู้ไปช่วยราชการที่ หน่วยงานอื่น (ที่มา: กลุ่มบริหารงานการเงิน สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพัฐ. จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เป็นการเก็บรวบรวมแบบสำรวจสำมะโนประชากร

ตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 อายุ
 - 1.1.1 ต่ำกว่า 40 ปี
 - 1.1.2 40 ปี – 49 ปี
 - 1.1.3 มากกว่า 49 ปีขึ้นไป
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.2.2 ปริญญาตรี
 - 1.2.3 ปริญญาโท
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส
 - 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 1.4.2 15,000 – 20,000 บาท
 - 1.4.3 20,001 – 25,000 บาท
 - 1.4.4 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป
 - 1.5 ประเภทงานที่ปฏิบัติ
 - 1.5.1 ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)
 - 1.5.2 ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส/ทักษะพิเศษ)

- 1.6 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.6.1 น้อยกว่า 15 ปี
 - 1.6.2 15 ปี – 20 ปี
 - 1.6.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 5 ด้าน
 - 2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 2.5 ด้านความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ชอบ ความรู้สึกในทางบวก ซึ่งทำให้บุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์แต่ละคนรู้สึกพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแล้วในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นเกณฑ์ในการตัดสินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดยเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ปริมาณงาน การปฏิบัติงานตามคำสั่ง ความชัดเจนในการแบ่งงานตามกลุ่มงาน รวมทั้งการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.2 **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพของสถานที่ ได้แก่ อาคารสถานที่ตั้ง แสงสว่าง อุณหภูมิในห้องทำงาน ความกว้างขวางของห้องทำงานมีความเหมาะสม ความพอเพียงของวัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความมีน้ำใจไมตรี ความสามัคคี ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานของผู้บังคับบัญชาหรือกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในการติดต่อประสานงาน

1.4 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จเสร็จสิ้นและบรรลุตามเป้าหมายพันธกิจของสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์และทันเวลาตามที่กำหนด รวมทั้งความพยายามที่จะใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ งานสำเร็จลุล่วง และได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นหรือการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงาน ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ หรือมีความรักผูกพันในงานที่ปฏิบัติโดยไม่มีความคิดที่จะเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือลาออกก่อน

2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วยราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยไม่นับรวมระดับผู้อำนวยการสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ และผู้ไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่น

3. สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ หมายถึง สำนักงานภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งรวมถึงเงินรางวัล เงินค่าล่วงเวลาหรือผลตอบแทนอื่น ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ.

5. ประเภทงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากรสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ

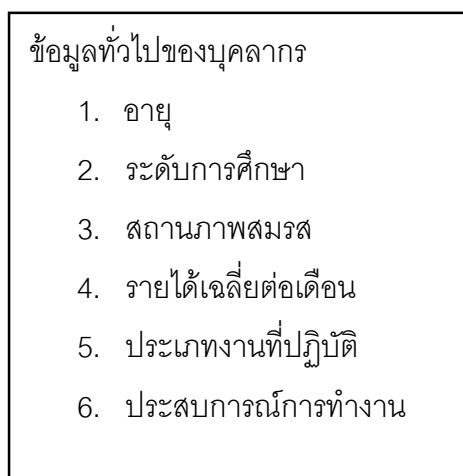
5.2 ประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, อาวุโส, ทักษะพิเศษ

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงระยะเวลาในหน่วยงานสังกัดเดิม (กรมสามัญศึกษามหาวิทยาลัย การประถมศึกษาแห่งชาติ) จนถึงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
5. สำนักการคลังและสินทรัพย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออก จากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 121)

จากการศึกษารูปแบบ และแนวทางการประเมินความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550: 1) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ และแนวทางในการวัดความพึงพอใจในงาน และการกำหนดแนวทางในการประเมินความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นกรวิจัยจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 37 งานวิจัย เพื่อใช้ศึกษาตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการวัดหรือการประเมินความพึงพอใจในงานของนักวิจัย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 21 ตัวแปร และมีตัวแปรย่อยอีก 13 ตัวแปร สิ่งที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินความพึงพอใจมากที่สุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในความก้าวหน้า มีงานวิจัยที่นำมาศึกษา 21 งานวิจัย รองลงมา

คือ ตัวแปรความพึงพอใจในเงินเดือน มีงานวิจัยที่นำมาศึกษา 17 งานวิจัย ในทางตรงกันข้ามมีบางตัวแปรที่ถูกนำมาใช้เพียง 1 งานวิจัยนั่นคือ ความเคยชินในงาน ความพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับ ความพึงพอใจในการหมุนเวียนงาน ความพึงพอใจในกฎและกระบวนการทำงาน ความท้าทายในงาน การได้รับรางวัล ความพึงพอใจในความสะดวกในการเดินทาง การได้รับตำแหน่ง ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในการได้รับการพัฒนา โดยเลือกตัวแปรที่ถูกศึกษามากำหนดในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยคำนึงถึงความถี่ในการถูกนำไปใช้ของตัวแปรนั้นๆ และคำนึงถึงความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยได้นำตัวแปรมาใช้จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน เงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดจากการศึกษารูปแบบและแนวทางการประเมินความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาบูรณาการโดยคำนึงถึงความเหมาะสม และพิจารณาตามขอบเขตในด้านเนื้อหาตัวแปรตามที่ศึกษา ใน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในงาน โดยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

การศึกษาในด้านความพึงพอใจในงานเริ่มต้นจากการศึกษาของมาโย (Mayo) และคณะที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในปี ค.ศ.1930 และความพึงพอใจงานก็ได้ปรากฏเป็นงานวิจัยครั้งแรกจากงานของฮอปพ็อค (Hoppock.1935) เขาได้ศึกษาความพึงพอใจงาน โดยรวมปัจจัยต่างๆ ที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจสภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจขึ้นในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 121-129)

กรีนและคราฟ (Greene and Craft. 1979) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการทำงานพบว่า มีแนวคิดดังนี้

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่างๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี แนวคิดนี้ ได้แก่ แนวคิดของรูม (Vroom. 1964)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดี

มีผลจากงาน สร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ แนวคิดของกลุ่มนี้ได้แก่ แนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้มองรางวัล หรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดผลของงานด้วยกลุ่มนี้เป็นแนวคิดของเบรฟิลด์และครอกเกต (Brayfield and Crockett. 1955)

คอร์แมน (Korman. 1977) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลของงานของตน

มัมฟอร์ด (E. Mumford. 1972) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบรก (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงาน จากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลด์เนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้มาจากสถาบันทาวนิสต์อ็อก ของมหาวิทยาลัยลอนดอน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของมาสโลว์ (วิเชียร วิทยอุดม. 2550: 182-187) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs theory) ซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้”

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เสนอความคิดเห็นว่าคนถูกจูงใจโดยความต้องการ หลายอย่างและความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้จนกระทั่งได้รับการตอบสนองของความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ได้กำหนดว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะเป็นตัวเงิน และผลประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการอันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยก็เป็นความต้องการถัดจากความต้องการทางกาย เป็นความต้องการที่ทำให้คนมีชีวิตที่ปลอดภัยจากอันตรายทางกายและความกลัวการสูญเสียงาน ทรัพย์สินสมบัติ อาหาร เสื้อผ้าหรือที่อยู่อาศัย ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม ต้องสร้างหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เช่น การมีเงินบำเหน็จบำนาญ การมีกองทุนขาดแคลนเมื่อยามต้องเป็นคนไร้ความสามารถ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation or Belonging Needs) มนุษย์โดยทั่วไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงของเขา มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในองค์การความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้

ให้ความสำคัญในตัวเอง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

4. ความต้องการความยกย่อง (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่อง ในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์การความต้องการ ได้รับความยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน ผู้บริหารอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มความ รับผิดชอบ ให้สูงขึ้น หรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าไปร่วมประชุมซึ่งเป็น เครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับความรู้ความสามารถให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือเป็นคนที่มีความ สามารถสูงในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

5. ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) มาสโลว์ คำนึงว่า ความต้องการในระดับสูงสุด เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง ความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ให้การเพิ่มความสามารถให้แก่คน ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต สามารถพบได้ในองค์การที่เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยมีการให้อำนาจและมีความคิดสร้างสรรค์ มีการฝึกอบรมสำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทาย และมีความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพการงานอันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory) หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory) ซึ่งเน้นการ ทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลัง หลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยกำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้ โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตนเอง ความต้องการข้อนี้เป็นการรวมความ ต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) (R) ความต้องการข้อนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้น ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวด เป็นความต้องการ ของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิก ของกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขาความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็น

เป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่ของตนเอง สังคมจะได้อยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) มีความสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต

ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์แล้วจะเห็นความแตกต่างกันอยู่ 2 ประการใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีด้วย 5 ลำดับขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาลำดับขั้นที่สูงกว่า เนื่องมาจาก ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของขั้นที่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งที่สูงกว่า แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดอันนี้ เขากับให้ทรรศนะที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ว่า ในบางกรณีที่บางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนที่จะรู้สึกพอใจกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าและในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น หากคนนั้นได้รับ ความคับข้องใจ (Frustrate) เขาก็จะกลับไปอยู่ในกระบวนการของการถดถอย เป็นผลให้มีการสะท้อนกลับไปยังความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าที่เขาเคยบรรลุมาแล้ว เช่น คนที่มีชื่อเสียงหรือคนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมหรือคนที่ประสบความสำเร็จ บางครั้งก็กลัวความไม่มั่นคงปลอดภัย จึงไม่ใช่พึงพอใจในขั้นที่ผ่านไปตามที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้เสมอไป

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วก็ต้องการขั้นต่อไปเป็นไปทีละขั้นจนครบ 5 ชั้นของความต้องการ แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดอันนี้ เขามีความเห็นที่เห็นว่าคนเรามีความต้องการพร้อมกันทีเดียวหลายๆ ชั้น ไม่ใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์มีความคิดแบบนั้น เช่น คนเรามีความต้องการทางร่างกาย ในขณะเดียวกันก็ยังมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมกันนั้น ก็ยังต้องการยอมรับในสังคมหรือได้รับการยกย่องดีเด่น หรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ โดยแม็คเคลแลนด์มีความเชื่อว่าการปฏิบัติกรรมความเข้าใจของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้นนั่นเองและจากการศึกษาวิจัยของแม็คเคลแลนด์เห็นว่าคนมีความต้องการอยู่ด้วยกัน 3 ด้านคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (n Ach) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จนั้น จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปแบบที่เป็นสิ่งของที่ได้มาจากความสำเร็จ จากการวิจัยของแม็คเคิลแลนด์พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือทำให้สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาและมีความพอใจกับการทำงานที่มีปัญหา และมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ไขปัญหให้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (n Aff) หมายถึง บุคคลต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Del Carmegie's ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงและมีสิ่งจูงใจด้านความมีมิตรสัมพันธ์สูง และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (n Pow) หมายถึง บุคคลต้องการมีอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการมีอำนาจ (n Pow) สูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้นโดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) (อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545: 329-333) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ

และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือได้จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal

Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจุนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางการค่าจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's X theory and Y theory) เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้จูงใจบุคลากรให้ทำงาน ตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร โดยให้แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด โดยผู้นำที่ใช้ทฤษฎี X นั้นเชื่อว่าพนักงานขี้เกียจ ขาดความทะเยอทะยาน โดยที่ผู้นำจะใช้การควบคุมภายนอก เช่น การลงโทษหรือการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงขับให้พนักงานดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะคอยเฝ้าดูถึงพฤติกรรมของพนักงานอย่างใกล้ชิด และไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนผู้นำที่ใช้ทฤษฎี Y นั้น เชื่อว่าพนักงานนั้นชอบการทำงาน และต้องการที่จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรของเขาเอง และพวกเขาชอบที่จะทำงานที่มากหรือเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับคำสั่ง แมคเกรเกอร์ เชื่อว่าการจัดการโดยใช้ทฤษฎี Y นั้นจะส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดประโยชน์ทำให้พนักงานมีการทำงานแบบมีศักยภาพและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่เพิ่มขึ้น วิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้กับพนักงานและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานเพื่อให้มีการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร จากทัศนะการบริหารแบบทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ นั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้คนสมัยใหม่ ที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ ซึ่งบ่อยครั้งที่พวกเขาเองจะได้ใช้ความรู้ที่ได้ในองค์กรมาเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ทฤษฎีของไมเออร์ (Myers, 1970: 124) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ มีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้น จะต้องมีวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
 - ก. คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
 - ข. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - ค. งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
 - ง. งานนั้น จะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จของงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น และจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หากบุคคลได้รับการตอบสนองของความ ต้องการโดย องค์กรที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ เช่น ความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ การยกย่อง ความ มั่นคง การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ การเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควร ให้ความสำคัญกับทัศนคติหรือความพึงพอใจในงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติ งานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

2. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้หลากหลายพอสังเขปได้ ดังนี้

สเตราส์ และเซย์ส (Strauss and Sayles. 1967: 43) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร คน จะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่ง สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

รูม (Vroom. 1964: 99) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ทัศนคติใน งานและความพอใจในการทำงานนั้น สามารถทดแทนกันได้ เพราะคำสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้รับ จากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความ พพอใจในการทำงาน ทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พอใจในการทำงาน และมีความ เชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่างๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี

โยเดอร์ และคณะ (Yoder and others. 1958: 6) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการ ทำงาน คือ ความพอใจในการทำงาน และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

แรนดอล์ฟ (Randolph. 1985: 20) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือความไม่พอใจ ในการทำงานเป็นกลุ่มทางทัศนคติที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสม ระหว่างตัวบุคคล นั้นกับงานที่ทำว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรต่างๆ เช่น การหลบเลี่ยงงาน ความเฉื่อยชา การโอนย้าย การ ลาออก สุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นต้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงว่า ความพึงพอใจในการ

ทำงานสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความมีอายุยืนที่ดีที่สุดด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

บลัม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968: 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานการณ์ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กู๊ด (Good. 1973: 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ

มอส (Morse. 1955: 27) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ลดความตึงเครียดในการทำงานลงได้ เพราะความตึงเครียดถ้ามีมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ นั่นคือ ถ้ามีความต้องการมากก็จะมีปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความเครียดก็จะลดลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

คอตเลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 45; อ้างอิงจาก Kotler. 1994: 45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับกับการคาดหวังของลูกจ้าง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งระดับความพอใจนั้น จะเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับกับความคาดหวังของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 95-96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมดหรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงานยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบซ้ำๆ แต่เมื่อความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจ

ในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

3.1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

3.1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3.1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

3.1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

3.1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

3.1.6 เซาว์นปัญญา ปัญหาเรื่องเซาว์นปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาว์นปัญญากับความ

พึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะของงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเซวรณ์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะกับความสามารถของเขา

3.1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วย

3.1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ไม่มีความเที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

3.1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

3.1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

3.2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

3.2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

3.2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3.2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3.2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

3.2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

3.2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

3.3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอด

ชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจ โดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนัก และมาก จนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับ อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษ พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และยึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกัน

3.3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ชาวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานว่า รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สุธีระ ทานตวณิช (2527: 70) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ อาจแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น ความหิว ความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการที่เกิดขึ้นจากการสะสมของประสบการณ์ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ความต้องการในลักษณะนี้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในองค์การสมัยใหม่มากกว่าความต้องการอย่างแรก

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544: 47) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาไม่ได้สอนให้คนมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเท่านั้น สิ่งที่ได้มาพร้อมกับการมีความรู้ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา

(Problem – Solving) หมายถึง การริเริ่มคิดหรือการคิดได้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะพิจารณาคิดอย่างเป็นระบบในเรื่อง การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) ความมีเหตุผลในการคิดสร้างสรรค์ (Creating Reason) และการสรุปเหตุผลของแนวทางในการแก้ปัญหา พิจารณาได้เป็น 2 มิติ คือ ขึ้นอยู่กับสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาว่า มีอิสระต่อความคิดในการแก้ปัญหาหรือไม่ หรือขึ้นอยู่กับชนิดของความคิด (Type of Thinking) เพื่อแก้ปัญหา ถือว่าเป็นการทำทนายให้คิด (Thinking Challenge) ที่จะเอาชนะปัญหานั้นๆ

คูเปอร์ (Cooper. 1958: 31-33; อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดีลก. 2529: 321) กล่าวไว้ว่า การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี และสถานที่ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์การและเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การด้วย

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967: 380-384; อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดีลก. 2529: 231) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่วไปและลักษณะของการจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาะงานนั้นๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไปลักษณะของงาน นับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทของอากาศ สำหรับองค์ประกอบด้านนี้คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

จุดมุ่งหมายในการวัดความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี

3. เพื่อเข้าใจถึงงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารหน่วยงานนั้น

4. เพื่อเข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางาน และการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการบริการต่างๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการทำงานมาก นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ตามนิยามที่วัดและจุดมุ่งหมายของการวัด การแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อความที่ถามมี 2 ลักษณะ คือ

1.1 แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบที่ให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก เป็นข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบโดยอิสระ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ยังสามารถแบ่งได้ตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า เป็นต้น

ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน สรีวาตรา และคณะ (Srivastra and others.1977) รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้ข้อสรุปสิ่งที่พบจากผลงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน

2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Performance)

3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน

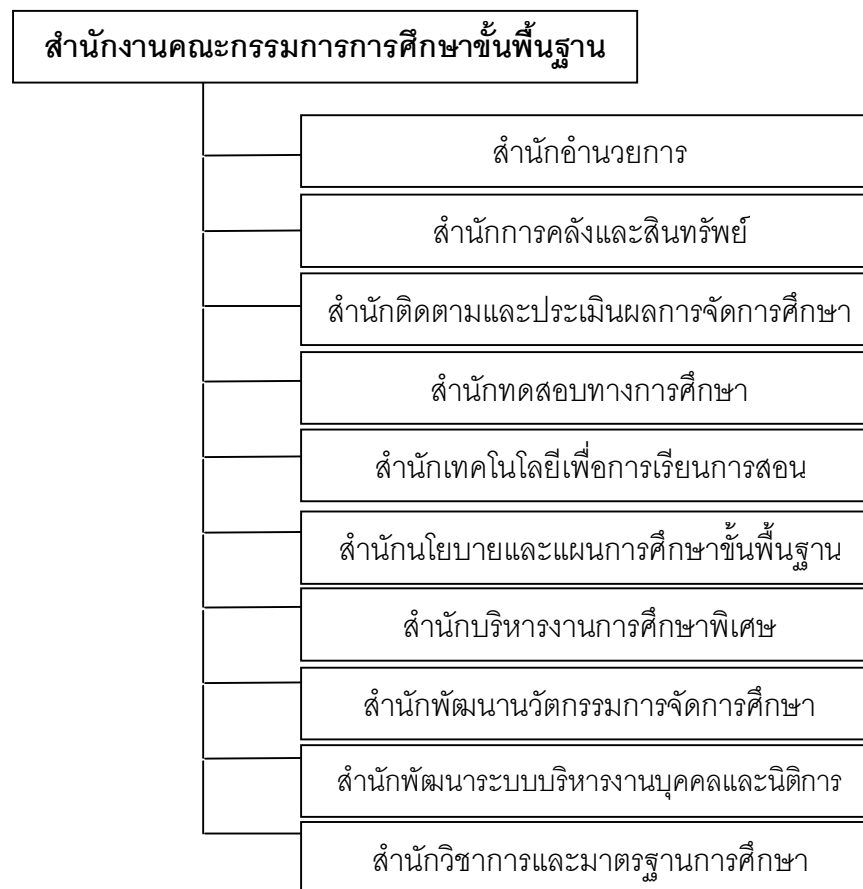
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

5. บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กัน อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงานและส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย

อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากบุคคลได้รับการตอบสนองหรือสนับสนุนในปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นอย่างดีพอ จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเต็มใจและพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข จนเกิดเป็นความสำเร็จของงานที่ดีมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามต้องการได้

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งกฎประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก วันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัด และการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำข้อเสนอนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (3) พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและจัดการศึกษา
- (4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษและประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (7) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักอำนวยการ
- (2) สำนักการคลังและสินทรัพย์
- (3) สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (4) สำนักทดสอบทางการศึกษา
- (5) สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
- (6) สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (7) สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ
- (8) สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา
- (9) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
- (10) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

ข้อ 3 ส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน งานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน งานบริหารทั่วไป งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการได้ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

(ข) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ความร่วมมือด้านความมั่นคงของชาติ และกิจการพิเศษ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เกี่ยวกับงานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานออกแบบและก่อสร้าง

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ มูลนิธิ และกองทุน

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นักศึกษา

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) สำนักการคลังและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุและการบริหารสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ตรวจสอบและจัดระบบการควบคุมการใช้จ่ายเงินของทางราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับเครือข่ายข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการประสาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) สำนักติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
ในภาพรวม

(ข) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

(ค) ส่งเสริมและประสานงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) สำนักทดสอบทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิจัย และพัฒนาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งจัดระบบวิธีการทดสอบและพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐาน สำหรับการประเมินผลการจัดการศึกษาและการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข) ดำเนินการสอบวัดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะระดับต่างๆ ให้กับนักเรียน และประชาชนทั่วไป

(ค) พัฒนาและส่งเสริมวิชาการด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้อมูลและทะเบียนประวัติผู้สำเร็จการศึกษา และจัดทำระบบการเทียบโอนผลการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษา ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปใช้ในการเรียนการสอน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและเสมอภาค

(ข) วิจัยและพัฒนาต้นแบบ การใช้สื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของเทคโนโลยีและความพร้อมของบุคลากร

(ค) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ง) ติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ และความเสมอภาคในการใช้และการผลิตเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อเสนอแนะนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(ข) จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ การประสานนโยบายและความร่วมมือทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรและหน่วยงานต่างประเทศ

(ง) จัดทำข้อเสนอการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำข้อเสนอ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

(ค) วิจัยและพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(8) สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแสวงหาความร่วมมือหรือทุน เพื่อการพัฒนา รูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

(ข) ดำเนินการนำร่อง เพื่อให้สามารถนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ

(ค) ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประเมินผล เกี่ยวกับการนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) พัฒนาระบบงาน โครงสร้างส่วนราชการ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในความรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ค) จัดทำข้อเสนอนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรม และสัญญา งานเกี่ยวกับความ รับผิดชอบแห่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่น ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข) วิจัยและพัฒนาสื่อต้นแบบและนวัตกรรมสื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และหลักสูตรสถานศึกษา

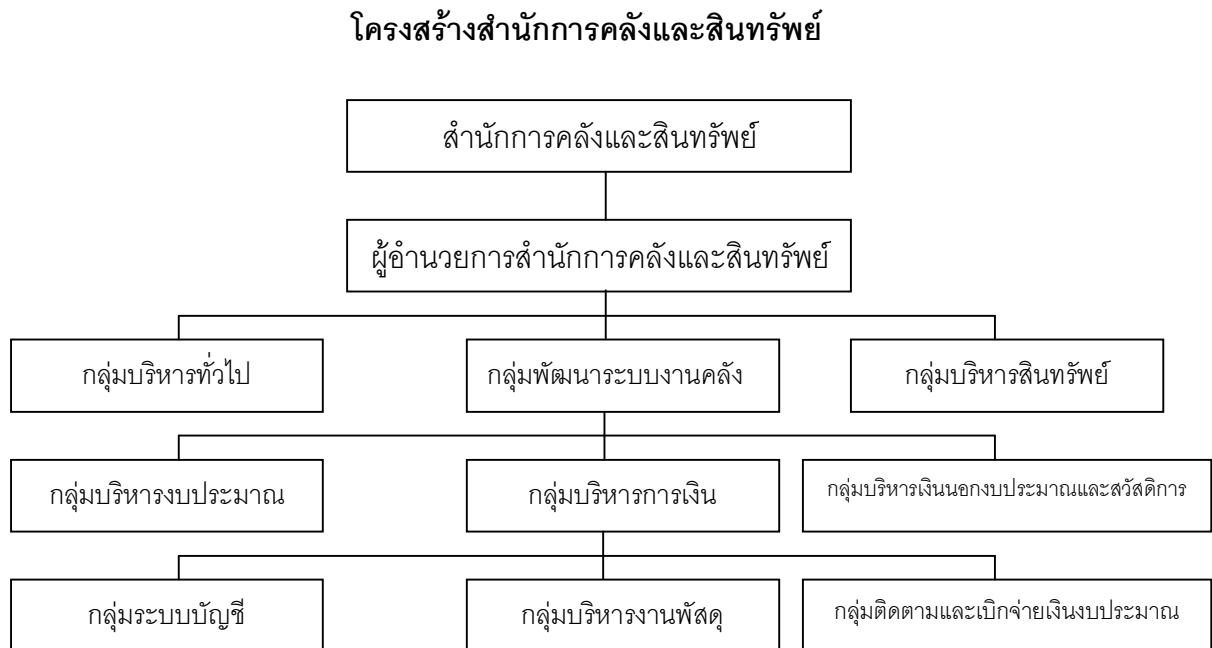
(ค) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความ สามารถพิเศษ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความสามารถพิเศษ

(ง) พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน ระบบการเรียนรู้ที่ บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬากับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายการเรียนรู้และการ วิจัยทางการศึกษารวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาาระบบและมาตรฐานการแนะแนว

(จ) พัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับภาษาไทยและการแปล

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักการคลังและสินทรัพย์



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างสำนักการคลังและสินทรัพย์

สำนักการคลังและสินทรัพย์ เป็นสำนักภายใต้สังกัดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ

สถานที่ตั้งสำนักงาน อาคาร สพฐ. 1 ชั้น 2, อาคาร สพฐ. 2 ชั้น 4 - 5 กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก แขวงวังจันทร์เกษม เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. จัดทำแผนและแนวทางปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุและการบริหารสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ตรวจสอบและจัดระบบการควบคุม การใช้จ่ายเงินของทางราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับเครือข่ายข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การพัสดุและการประสานการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการด้านการเงิน-บัญชี การพัสดุ และการบริหารสินทรัพย์อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน (สพฐ.)

พันธกิจและเป้าหมาย

1. เสริมสร้างระบบการเบิกจ่ายเงิน ที่ถูกต้องตามระเบียบอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ แก่บุคลากรและทุกหน่วยงานในสังกัด สพฐ.
2. พัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. พัฒนาศูนย์กลางภายในสำนักงานการคลังและสินทรัพย์
4. ผู้รับบริการร้อยละ 70 มีความพึงพอใจในการให้บริการแบบ One Stop Service
5. สามารถจ่ายเงินสวัสดิการได้ภายใน 5 นาที

โครงสร้างและอัตรากำลัง

1. โครงสร้างของสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ แบ่งเป็น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 กลุ่มบริหารทั่วไป
 - 1.2 กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง
 - 1.3 กลุ่มบริหารสินทรัพย์
 - 1.4 กลุ่มบริหารงบประมาณ
 - 1.5 กลุ่มบริหารการเงิน
 - 1.6 กลุ่มบริหารเงินนอกงบประมาณและเงินสวัสดิการ
 - 1.7 กลุ่มระบบบัญชี
 - 1.8 กลุ่มบริหารงานพัสดุ
 - 1.9 กลุ่มติดตามและเบิกจ่ายงบประมาณ
2. อัตรากำลัง จำนวน 126 อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานการคลังและสินทรัพย์	1 อัตรา
- ข้าราชการ	102 อัตรา
- บุคลากรทางการศึกษาช่วยราชการ	3 อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	19 อัตรา
- พนักงานราชการ	1 อัตรา

(หมายเหตุ ในจำนวนนี้มีอัตราว่าง 5 อัตราและไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น 9 อัตรา)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักการคลังและสินทรัพย์

จัดทำแผน วางแนวทาง จัดระบบการควบคุม กำกับ เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ ประสานงาน และประเมินผล พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ และการบริหารสินทรัพย์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการบริหารงานคลังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนจะต้องแบ่งงานและมอบหมายให้บุคคลต่างๆ รับผิดชอบ ดังนั้น สำนักการคลังและสินทรัพย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีการจัดกลุ่มงานและมอบหมายภารกิจงานของสำนักการคลังและสินทรัพย์ ให้แก่กลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแล รับผิดชอบงานธุรการ งานบุคลากร เบื้องต้น งานสารบรรณกลาง การรับ-ส่งเอกสาร หนังสือราชการ ผ่านระบบ e-Filing และทางไปรษณีย์ งานสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานประหยัดพลังงานของสำนักการคลังและสินทรัพย์

2. กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหา และตอบข้อหารือเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มติครม. ที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุ รวมถึงพัฒนาบุคลากร ที่รับผิดชอบงานการเงินการคลัง การพัสดุ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานในสังกัด สพฐ.

3. กลุ่มบริหารสินทรัพย์ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้มีการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับที่ราชพัสดุการบริหารสินทรัพย์ การรับบริจาค และการขอเครื่องหมายตอบแทน การจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุของสถานศึกษา การประชุมคณะกรรมการ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การถ่ายโอนทรัพย์สินไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการแก้ปัญหาในที่ราชพัสดุให้กับหน่วยงานในสังกัด พร้อมทั้ง ให้คำปรึกษากับงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัด สพฐ.

4. กลุ่มบริหารงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณให้สำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 185 แห่ง และโรงเรียนที่เป็นหน่วยเบิกจากคลัง จำนวน 324 แห่ง ขออนุมัติจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี การเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ การขอเพิ่มวงเงินค่าก่อสร้างอาคารเรียน (งบบุคลากร) การขอคืนเงินและขยายเวลาเบิกจ่ายเงินเหลือมปี การเบิกจ่ายงบประมาณแทนกัน การยืมเงินทดรองราชการ และการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี

5. กลุ่มบริหารการเงิน มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแล การเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวด รายจ่าย ได้แก่ การรับ-จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น

6. กลุ่มบริหารเงินนอกงบประมาณและเงินสวัสดิการ มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล การใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ และเงินสวัสดิการ การตรวจสอบสิทธิการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร โดยใช้ระบบ One stop service ซึ่งสามารถรับเงินได้ภายใน 5 นาที การเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณตามโครงการต่างๆ

7. กลุ่มระบบบัญชี มีหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของส่วนราชการส่วนกลาง และจัดทำงบการเงินของหน่วยงานในระบบ GFMS รวบรวมรายงานการเงินของส่วนภูมิภาคตามระบบบัญชีของส่วนราชการ ตรวจสอบเอกสารการรับ-จ่ายทางบัญชีในระบบ GFMS รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรีกษา ตอบข้อหารือ การจัดทำบัญชีในระบบ GFMS ให้กับหน่วยเบิกในสังกัด สพัฐ.

8. กลุ่มบริหารงานพัสดุ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ e-Auction จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อเป็นมาตรฐานของสถานศึกษา ควบคุม การจำหน่าย พสดุ การจ้างเหมาบริการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหาด้านการพัสดุให้กับหน่วยงานในสังกัด สพัฐ.

9. กลุ่มติดตามและเบิกจ่ายงบประมาณ มีภารกิจหน้าที่ ติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณของ สพัฐ. ทุงบรายจ่ายจากหน่วยงาน 509 แห่ง ในระบบ GFMS การติดตามงบประมาณด้วยโปรแกรมติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ แบบ Real time ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค ของสำนักต่างๆ ภายใน สพัฐ. ส่วนกลาง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

พิชิต บุตรศรีสว (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ในด้านความสำเร็จของงาน สภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีความพึงพอใจสูงกว่านักวิชาการศึกษา ในด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 15 - 25 ปี ใน

ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า15 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี ในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมุท จีวัลย์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรเวจิด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรเวจิด จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ05 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นภาพร อัครวาทญจน์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา : ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง ในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านลักษณะงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ประจำต่อเดือน (รวมค่าครองชีพ) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ การที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจ้าหน้าที่

ปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีสายงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมค่าครองชีพ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนา ดุลยประพันธ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 21 – 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงาน c4 – c6 และมีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 16,348 บาท การรับรู้ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับรับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการประจำสำนักงานป.ป.ช.มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานและด้านแปรรูปองค์การ มีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุและด้านการเกษียณอายุก่อนเวลา

การรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานป.ป.ช. มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมในการทำงานในอนาคต ในด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุ และด้านการแปรรูปองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานและด้านการเกษียณอายุก่อนเวลา

ประณต แก้วสำราญ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อายุราชการและรายได้ของข้าราชการและลูกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการและลูกจ้างที่มีบุคลิกภาพต่าง กันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ด้านลักษณะงานและด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน และด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

เสกชัย ชมภูงูช (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรปรียา วิจิตรภาพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพคลังเอกสาร จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการประเมินผลงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ศิริธร วิวัจนสิรินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานต้อนรับภาคพื้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจด้านชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานต้อนรับชายมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานต้อนรับหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความพึงพอใจด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อม และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจด้านชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าพนักงานอายุน้อยกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจด้านชื่อเสียงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี ยกเว้นด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีช่วงเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจด้านชื่อเสียงขององค์กรและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงเวลาในการทำงานอยู่ในสำนักงานมีความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านนี้มากกว่าพนักงานที่มีช่วงเวลาในการทำงานเป็นผลัด มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านในด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านในด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐา กรีหิรัญ (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นฤมล มงคลแท้ (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานนายการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานนายการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารงานและด้านผลตอบแทนและเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและผลประโยชน์และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

2. พนักงานราชการที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกลักษณ์ เทียนภู (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิตรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนปรีดิตรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และครูที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

พีรดิศ กาญจนวงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนนันท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wanghpanich. 1984: 87-89; อ้างถึงใน โกมุท จีวัลย์: 22) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแนวคิดของสมิธ เคนดอลล์ และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin. 1969) จากองค์ประกอบของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 481 คน พบว่าอาจารย์ที่มีความพึงพอใจต่องานในบางด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

1. อาจารย์ที่มีอายุมาก ทำงานมานานมากและมีเงินเดือนปานกลางหรือเงินเดือนมาก จะมีความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้สูงสุด
2. อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย

3. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจกับงานของเขา มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่นๆ และทั้งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า

4. ในด้านสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจโดยสรุปต่างกัน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทำงานมานานหรือเงินเดือนสูงจะแสดงความพึงพอใจโดยสรุปสูงสุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Sergievanni (1967; อ้างถึงใน นภาพร อัครวาทญจน์. 2546) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอาศัยทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติของครูมีสูงขึ้น ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติของครูมีต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากงานที่ทำ
2. ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จในอาชีพงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ
3. ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในระดับที่สามารถทนได้ ได้แก่ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Walker and Guest (1966: 99; อ้างถึงใน โกมุท จีวัลย์: 24) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขา สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจของ Herzberg เขาได้สรุปข้อค้นพบไว้ดังนี้

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ความพึงพอใจเป็นการวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพอใจในงานต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ
2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริงแต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้
3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจ

Frederick Phillip (1995) ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ และลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในบรรยากาศทำงานและผลปฏิบัติงานพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำและลักษณะงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะความเป็นผู้นำยังมีอิทธิพลสูงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง

Patrick Joseph (1994) ศึกษาเรื่องตัวแปรด้านองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การประเมินผล ความสัมพันธ์กับพนักงาน ความพร้อมด้านอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ สภาพการทำงาน รวมทั้งพนักงานและองค์กรร่วมมือกันเป็นอย่างดี

Ronald Aland (1997) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ขวัญกำลังใจ การบริการสังคมและกิจกรรมในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้า ค่าชดเชยและระดับการศึกษา

Guilford and Gray (1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานวิจัย 150 ชิ้น พบว่า สิ่งปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

Keffer (1976) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิค พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบตัวงานเองและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำนวนทั้งหมด โดยไม่นับรวมระดับผู้อำนวยการสำนัก รวมทั้งอัตราว่างและผู้ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น (ที่มา: กลุ่มบริหารงานการเงิน สำนักการคลังและสินทรัพย์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เป็นการเก็บรวบรวมแบบสุ่มอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จากการศึกษาลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมนำมาใช้เป็นแนวทาง
ในการสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความ
ถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ
หาความเที่ยงตรงโดยอาศัยดุลยพินิจ แล้วหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารการคลัง
และสินทรัพย์ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
รายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .29 - .72 และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .93
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ตรวจสอบความเห็นชอบ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 110 ฉบับ และตรวจสอบแล้วมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ใน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการคำนวณข้อคำตอบ ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประเภทงานที่ปฏิบัติ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t – test Independent)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์

การทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ในกรณีพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.

2546: 69)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงโดยอาศัยคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้สูตร (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545: 1)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) (บุญเชิด ภิญโญ อนันตพงษ์. 2545: 84)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x กับ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538: 170-171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	s^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.2 เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 236)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

3.3 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
P	แทน	ความน่าจะเป็นสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามตัวแปรดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 40 ปี	26	23.6
1.2 40 ปี – 49 ปี	41	37.3
1.3 มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	43	39.1
รวม	110	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	20.9
2.2 ปริญญาตรี	66	60.0
2.3 ปริญญาโท	21	19.1
รวม	110	100.0
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	50	45.5
3.2 สมรส	60	54.5
รวม	110	100.0
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	16.4
4.2 15,000 – 20,000 บาท	28	25.5
4.3 20,001 – 25,000 บาท	29	26.4
4.4 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	35	31.8
รวม	110	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทงานที่ปฏิบัติ		
5.1 ประเภทวิชาการ	59	53.6
5.2 ประเภททั่วไป	51	46.4
รวม	110	100.0
6. ประสบการณ์การทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 15 ปี	28	25.5
6.2 15 - 20 ปี	33	30.0
6.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	49	44.5
รวม	110	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 พบว่า จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ประเภทงานที่ปฏิบัติเป็นประเภทวิชาการและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.56	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.57	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.56	มาก
4. ด้านความสำเร็จของงาน	3.87	0.47	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	2.80	0.72	ปานกลาง
รวม	3.51	0.43	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ของท่าน	3.75	0.69	มาก
2.ลักษณะงานที่ทำมีความสอดคล้องกับความสามารถ ของท่าน	3.76	0.67	มาก
3.หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.65	0.71	มาก
4.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.38	0.80	ปานกลาง
5.เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.77	มาก
6.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนตามกลุ่มงาน	3.75	0.78	มาก
7.งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.37	0.90	ปานกลาง
รวม	3.65	0.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.สถานที่ตั้งของสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม	3.56	0.78	มาก
2.ภายในห้องทำงานมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอ	3.80	0.68	มาก
3.มีการปรับอุณหภูมิของห้องทำงานให้เหมาะสม	3.60	0.82	มาก
4.ภายในห้องทำงานมีความกว้างขวางเหมาะสม	3.17	0.88	ปานกลาง
5.วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความพอเพียง	3.25	0.78	ปานกลาง
6.วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความเหมาะสม	3.26	0.76	ปานกลาง
7.สภาพของวัสดุ อุปกรณ์มีความพร้อมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.36	0.71	ปานกลาง
รวม	3.43	0.57	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในสถานที่ตั้งของสำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม ภายในห้องทำงานมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอ มีการปรับอุณหภูมิของห้องทำงานให้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.75	0.78	มาก
2. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.08	0.63	มาก
3. พอใจในความมีน้ำใจไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.69	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.51	0.83	มาก
5. ได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา	3.73	0.86	มาก
6. ได้รับความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.75	0.76	มาก
7. ได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.85	0.71	มาก
รวม	3.79	0.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและในแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.สามารถทำงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.57	มาก
2.มีความภูมิใจในงานที่เสร็จตามวัตถุประสงค์	4.19	0.62	มาก
3.สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด	4.01	0.68	มาก
4.ใช้ทักษะความรู้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จนสำเร็จลุล่วง	3.97	0.58	มาก
5.ได้รับคำชมเชยยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	3.00	0.89	ปานกลาง
รวม	3.87	0.47	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการได้รับคำชมเชยยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถ ในผลงานที่ปรากฏ	3.06	0.90	ปานกลาง
2. ได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น	2.80	0.99	ปานกลาง
3. การส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่	2.80	0.96	ปานกลาง
4. การได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งงาน	2.25	0.92	น้อย
5. รักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิดลาออกก่อน เกษียณอายุ	3.13	1.11	ปานกลาง
รวม	2.80	0.72	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
มั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการ
ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในข้ออื่นๆ
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์สังกัด สพัฐ. จำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส และประเภทงานที่ปฏิบัติ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที่ ส่วนตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพัฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						t	P
	โสด (n = 50)			สมรส (n = 60)				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.56	0.54	มาก	3.73	0.56	มาก	-1.54	0.12
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.48	0.49	ปานกลาง	3.38	0.63	ปานกลาง	0.86	0.39
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.54	มาก	3.81	0.57	มาก	-0.52	0.60
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.87	0.41	มาก	3.87	0.51	มาก	0.02	0.98
5.ด้านความมั่นคงในงาน	2.74	0.64	ปานกลาง	2.86	0.79	ปานกลาง	-0.91	0.36
รวม	3.48	0.35	ปานกลาง	3.53	0.48	มาก	-0.61	0.54

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประเภทงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ประเภทงานที่ปฏิบัติ						t	P
	ประเภทวิชาการ (n = 59)			ประเภททั่วไป (n = 51)				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.74	0.56	มาก	3.56	0.55	มาก	1.66	0.09
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.40	0.60	ปานกลาง	3.45	0.55	ปานกลาง	-0.42	0.67
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.60	มาก	3.73	0.51	มาก	0.89	0.37
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.87	0.47	มาก	3.86	0.47	มาก	0.16	0.86
5.ด้านความมั่นคงในงาน	2.86	0.73	ปานกลาง	2.74	0.72	ปานกลาง	0.80	0.42
รวม	3.54	0.45	มาก	3.47	0.40	ปานกลาง	0.85	0.39

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุ								
	ต่ำกว่า 40 ปี (n = 26)			40 ปี – 49 ปี (n = 41)			มากกว่า 49 ปีขึ้นไป (n = 43)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.50	มาก	3.64	0.63	มาก	3.70	0.53	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.48	0.51	ปานกลาง	3.38	0.59	ปานกลาง	3.44	0.60	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.43	มาก	3.66	0.60	มาก	3.78	0.56	มาก
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.87	0.33	มาก	3.84	0.52	มาก	3.88	0.49	มาก
5.ด้านความมั่นคงในงาน	3.00	0.61	ปานกลาง	2.71	0.86	ปานกลาง	2.78	0.64	ปานกลาง
รวม	3.59	0.35	มาก	3.45	0.51	ปานกลาง	3.52	0.38	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และมากกว่า 49 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี – 49 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.07	0.24	0.78
	ภายในกลุ่ม	107	34.25	0.32		
	รวม	109	34.41			
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.07	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	107	36.16	0.34		
	รวม	109	36.32			
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	0.90	2.97*	0.05
	ภายในกลุ่ม	107	32.69	0.30		
	รวม	109	34.51			
4.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.07	0.92
	ภายในกลุ่ม	107	24.17	0.23		
	รวม	109	24.20			
5.ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.45	0.72	1.36	0.25
	ภายในกลุ่ม	107	56.50	0.52		
	รวม	109	57.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.88	0.41
	ภายในกลุ่ม	107	19.89	0.18		
	รวม	109	20.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปราบกฎดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	40 ปี – 49 ปี	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 40 ปี
		3.66	3.78	4.00
40 ปี – 49 ปี	3.66	-	.13	.34*
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	3.78		-	.21
ต่ำกว่า 40 ปี	4.00			-

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 23)			ปริญญาตรี (n = 66)			ปริญญาโท (n = 21)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.52	มาก	3.64	0.53	มาก	3.57	0.67	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.46	0.58	ปาน กลาง	3.41	0.57	ปาน กลาง	3.44	0.59	ปาน กลาง
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.59	มาก	3.78	0.56	มาก	3.85	0.54	มาก
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	0.57	มาก	3.83	0.42	มาก	4.00	0.47	มาก
5.ด้านความมั่นคงในงาน	2.95	0.85	ปาน กลาง	2.74	0.70	ปาน กลาง	2.84	0.66	ปาน กลาง
รวม	3.55	0.52	มาก	3.48	0.42	ปาน กลาง	3.54	0.34	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนัการคลัง และสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	107	34.04	0.31		
	รวม	109	34.41			
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.06	0.93
	ภายในกลุ่ม	107	36.28	0.33		
	รวม	109	36.32			
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	107	34.39	0.32		
	รวม	109	34.51			
4.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	107	23.76	0.22		
	รวม	109	24.20			
5.ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	0.74	0.47
	ภายในกลุ่ม	107	57.15	0.53		
	รวม	109	57.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.29	0.74
	ภายในกลุ่ม	107	20.11	0.18		
	รวม	109	20.22			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,000 บาท – 20,000 บาท			20,001 บาท – 25,000 บาท			มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.58	มาก	3.57	0.55	มาก	3.57	0.57	มาก	3.74	0.55	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.52	0.55	มาก	3.40	0.57	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง	3.47	0.62	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.62	มาก	3.73	0.67	มาก	3.82	0.40	มาก	3.79	0.56	มาก
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.92	0.47	มาก	3.82	0.51	มาก	3.84	0.42	มาก	3.90	0.48	มาก
5.ด้านความมั่นคงในงาน	3.01	0.75	ปานกลาง	2.82	0.84	ปานกลาง	2.70	0.60	ปานกลาง	2.77	0.71	ปานกลาง
รวม	3.60	0.51	มาก	3.47	0.48	ปานกลาง	3.45	0.35	ปานกลาง	3.53	0.40	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท – 20,000 บาท และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท - 25,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท – 20,000 บาท, 20,001 บาท – 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.90	0.30	0.95	0.41
	ภายในกลุ่ม	106	33.50	0.31		
	รวม	109	34.41			
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.48	0.16	0.47	0.69
	ภายในกลุ่ม	106	35.84	0.33		
	รวม	109	36.32			
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.03	0.12	0.94
	ภายในกลุ่ม	106	34.39	0.32		
	รวม	109	34.51			
4.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.16	0.05	0.24	0.86
	ภายในกลุ่ม	106	24.04	0.22		
	รวม	109	24.20			
5.ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	0.36	0.68	0.56
	ภายในกลุ่ม	106	56.84	0.53		
	รวม	109	57.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.31	0.10	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	106	19.91	0.18		
	รวม	109	20.22			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 15 ปี (n = 28)			15 ปี – 20 ปี (n = 33)			มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n = 49)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.55	มาก	3.71	0.65	มาก	3.70	0.49	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.41	0.60	ปาน กลาง	3.38	0.59	ปาน กลาง	3.46	0.55	ปาน กลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.62	0.57	มาก	3.89	0.62	มาก	3.81	0.49	มาก
4.ด้านความสำเร็จของงาน	3.70	0.41	มาก	3.94	0.52	มาก	3.91	0.44	มาก
5.ด้านความมั่นคงในงาน	2.75	0.71	ปาน กลาง	2.89	0.81	ปาน กลาง	2.78	0.68	ปาน กลาง
รวม	3.40	0.42	ปาน กลาง	3.56	0.51	มาก	3.53	0.36	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนัการคลัง และสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	1.22	0.29
	ภายในกลุ่ม	107	33.64	0.31		
	รวม	109	34.41			
2.ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	107	36.20	0.33		
	รวม	109	36.32			
3.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.56	1.82	0.16
	ภายในกลุ่ม	107	33.38	0.31		
	รวม	109	34.51			
4.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.55	2.57*	0.05
	ภายในกลุ่ม	107	23.09	.21		
	รวม	109	24.20			
5.ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.30	0.73
	ภายในกลุ่ม	107	57.62	0.53		
	รวม	109	57.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	1.24	0.29
	ภายในกลุ่ม	107	19.76	0.18		
	รวม	109	20.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 15 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	15 ปี – 20 ปี
น้อยกว่า 15 ปี	3.70	-	.03	.25*
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.91		-	.22
15 ปี – 20 ปี	3.94			-

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4 ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	t – test Independent	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.4 ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.4 ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	t – test Independent	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.4 ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.4 ด้านความสำเร็จของงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.5 ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ใน 6 ด้าน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงานตามนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำนวนทั้งหมด โดยไม่นับรวมระดับผู้อำนวยการสำนัก รวมทั้งอัตราว่างและผู้ที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น (ที่มา: กลุ่มบริหารงานการเงิน สำนักรคลังและสินทรัพย์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักรคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เป็นการเก็บรวบรวมแบบสำรวจสำมะโนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. ใน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการคำนวณข้อคำตอบที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม สถานภาพสมรสและประเภทงานที่ปฏิบัติ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t – test Independent)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ. โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ในกรณีที่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ประเภทงานที่ปฏิบัติเป็นประเภทวิชาการ และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับความรู้ของตน ลักษณะงานที่ทำมีความสอดคล้องกับความสามารถของตน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความชัดเจนตามกลุ่มงานอยู่มาก ยกเว้น มีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในสถานที่ตั้งของสำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม ภายในห้องทำงานมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอ มีการปรับอุณหภูมิของห้องทำงานให้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพภายในห้องทำงานมีความกว้างขวางเหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานพอเพียงและเหมาะสม รวมทั้งสภาพของวัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในข้อการได้รับความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และพอใจในความมีน้ำใจไมตรีของเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ มีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภูมิใจในงานที่เสร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด รวมทั้งใช้ทักษะความรู้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จลุล่วง ยกเว้นมีความพึงพอใจในการได้รับคำชมเชยยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ และได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นด้วยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งรักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้น มีความพึงพอใจในการได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อย

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี - 49 ปี ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปีและอายุต่ำกว่า 40 ปี ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี - 49 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

3.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ

รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท – 20,000 บาท และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท - 25,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท – 20,000 บาท, 20,001 บาท – 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545: 329-333) ที่สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น อันเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต บุตรศรีสวย (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9 จำนวน 174 คน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ลักษณะงานมีความชัดเจนตามกลุ่มงานจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอยู่มากซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

ผู้เดียว และยังสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1967: 384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันออกไป และนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพอใจ ส่วนในด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้น บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานของสำนักงานคลังและสินทรัพย์ มีลักษณะของงานการให้บริการรวมอยู่ด้วย ได้แก่ งานรับจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินค่าสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคคลภายในและภายนอก เป็นต้น ทำให้มีปริมาณงานมากและต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามกรอบของงบประมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจึงไม่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่าที่ควร

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันได้แก่ สภาพภายในห้องทำงานมีความกว้างขวางเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานพอเพียงและเหมาะสม รวมทั้งสภาพของวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมสะดวกต่อการปฏิบัติงานในส่วนขอสถานที่ตั้งของสำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม ภายในห้องทำงานมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอและมีการปรับอุณหภูมิของห้องทำงานให้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1967: 384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานไว้ว่าสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทของอากาศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานโดยเฉพาะคนงานหญิงมักให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ดุลยประพันธ์ (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การได้รับความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และพอใจในความมีน้ำใจไมตรีของเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแม็คเคิลแลนด์ ที่ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ว่ามีอยู่ 3 ด้านหนึ่งในนั้นคือ ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งความมีมิตรไมตรีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน และยังสอดคล้องกับ ปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 129) ที่ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดเข้าไปในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านความสำเร็จของงานบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ มีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภูมิใจในงานที่เสร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด รวมทั้งใช้ทักษะความรู้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงยกเว้น มีความพึงพอใจในการได้รับคำชมเชยยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือทำให้สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา และมีความพอใจกับการทำงานที่มีปัญหา รวมทั้งมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ไขปัญหาก็ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ที่ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถ ในผลงานที่ปรากฏ และได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นด้วยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งรักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้น มีความพึงพอใจในการได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอยู่พอสมควร ยกเว้นด้านการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา เพื่อให้ได้เลื่อนระดับตำแหน่งงานอาจไม่ถึง เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมากกว่าปริมาณการจัดให้มีผู้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเลื่อนระดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก ที่ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 128) ที่ได้กล่าวว่า พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ยั่งยืนดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นสวัสดิการ

อย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ดุลยประพันธ์ (2547: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี – 49 ปี และอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการได้ไม่นาน ทำให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ไม่ยาก จากการถูกหลอมรวมเป็นสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 จากการได้รับความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และพอใจในความมีน้ำใจไมตรีของเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ปัจจัยด้านบุคคล ด้านอายุ ซึ่งมีผลต่อการทำงานแม้ไม่เด่นชัดแต่ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมึประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย และยังสอดคล้องกับ ศิริธร วิวัจนสิรินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550: บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. จากสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ในด้านการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากนักวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักการคลังและสินทรัพย์ให้ความสำคัญกับความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา และบุคลากรไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงาน อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตลอดมา โดยกลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง ของสำนักการคลังและสินทรัพย์ มีการจัดอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคตทุกระดับ เช่น ความรู้และทักษะความชำนาญในอาชีพ ความรู้และทักษะภาษา ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร วิวัจนสิรินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐฐา กริหิรัญ (2550: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากสมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพสมรสของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่

จากสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสพฐ.อย่างเท่าเทียมกัน และยังให้โอกาสแก่ทุกคนที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีการกีดกันในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือน ไม่ว่าจะมียศสถานภาพใดก็เป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร อัครภาณูจน์ (2546: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ พีรดิศ กาญจนวงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนนัน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จากสมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล มงคลแท้ (2550: บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พนักงานราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับเอกลักษณ์ เทียนภู (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. จากสมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรปรียา วิจิตรภาพ (2549: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร เอกสาร จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ ประณต แก้วสำราญ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เสกชัย ชมภูงูช (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย

เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. จากสมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่จากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า และจากการได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ อีกทั้ง ยังมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญรวมทั้งความพร้อมในด้านต่างๆ ที่มีมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533: 54) ได้กล่าวไว้ สอดคล้องกับ ศิริธร วิวัจนสิรินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเสกชัย ชมภูนุช (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขากรุงเทพฯ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำนักงานควรจัดและสินทรัพย์ สังกัดสรรพ. ควรจัดห้องทำงานให้มีอากาศถ่ายเทและสะอาด ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานให้พอเพียงและเหมาะสม ให้มีสภาพที่ดี มีความพร้อมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านความมั่นคงในงานบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำนักงานควรจัดและสินทรัพย์ สรรพ. ควรเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และรู้สึกที่ตนเองได้รับการดูแลอย่างดีมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายขึ้น และควรพิจารณาบุคลากรให้ทำงานเหมาะสมกับ

ตำแหน่งงาน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง และสามารถที่จะทำงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

3. ควรให้โอกาสแก่บุคลากรทุกคน เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ
4. การเลื่อนตำแหน่ง ควรให้การสนับสนุนบุคลากรภายในสำนักก่อน เมื่อมีโอกาส
5. ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม
6. มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยที่น่าสนใจและสามารถทำการศึกษาต่อเนื่องได้

1. การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรปรีชา วิจิตรภาพ. (2549). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร เอกสาร
จำกัดและบริษัทในเครือ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ.).
- โกมุท จีวัลย์. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรเวจด์ จำกัด*.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม; และอนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล. (2548). *การศึกษารูปแบบและแนวทางการ
ประเมินความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือน*. รายงานการวิจัย: สำนักงานคณะ
กรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ณัฐฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). *สร้างคนสร้างองค์กร : คัมภีร์ทักษะการบริหาร*. ปทุมธานี: พิมพ์ตะวัน.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นภาพร อัครกาญจน์. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา:
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล มงคลแท้ (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการ
แนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินการศึกษา (หน่วยที่ 3)*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ผุสดี รุมาคม. (2542). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บเงินค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต บุตรศรีสว. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) เลย: สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร
- พีรดิศ กาญจนวงศ์. (2552). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา ดุลยประพันธ์. (2547). *การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: ว.วิทยอุดม.
- วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร. (2549). *ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.

- ศิริธร วิวัฒน์สิรินธร. (2549). *ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *สังคมวิทยาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธีระ ทานตวณิช. (2527). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครูในเขตการศึกษา 12*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- เสกชัย ชมภูษ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารดอยซ์แบงก์ สาขา กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- หนูนิล ศรีสมบัติ. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู*. รายงานการศึกษาอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- อรุณ รักธรรม. (2525). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อัมพร อังรลักษ์ณ. (2551). *องค์การ : ทฤษฎี โครงสร้างและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอนก ยังให้ผล. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- Alderfer. C.P. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Blum. Milton L. and James C.Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper Row Publishers Inc.

- Cronbach. Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3 rd.ed. New York: Harper And Row.
- Gilmer. B.Von Hsller and Edward L Deci. (1977). *Industrial and Organizational Psychology*. 4 th.ed. New York: Mcgraw-Hill Book Co.,
- Greene. Charles N. and Robert E. Craft Jr. "The Satisfaction Performance Controversy Revisited" in *Motivation and Work Behavior*. Edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York: Mcgraw-Hill Book Co.,
- Herzberg Federick. (1970). "The Motivation-Hygiene Theory" in V.H. Vroom & E.L. Deci (Eds), *Management and Motivation*. Valtimore, MD: Penguin Books.
- Korman Abraham K. (1977). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Lawler Edward E. (1983). *Satisfaction and Behavior in Perspective on Behavior in Organization*. Edited by Richard J. Hackman and others 2 nd. ed, New York: Mcgraw-Hill Book Co.,
- Manning. R.C. (1997). *The satisfiers and dissatisfiers of Virginia superintendent of school*. Dissertation Abstracts International, 37(7), 1452 -- A
- Maslow, All. (1981). *A theory of human motivation*. in Harold, J.Leavi H, Lovis R. Ponder And David, M. Boje (editors) Reading in Managerial psychology (3rd ed.).
- McClelland D. C. (1965). "Toward a Thoery of Motive Acquisition" *American Psychologist*. 20:321-333 (b).
- McGregor D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: Mcgraw-Hill.
- Mintzberg Hemsy. (1975). "The Management's Job: Folklaw and Fact," *Harvard Business Review*. 53(4).
- Moorehead. R.E. (1979). *An analysis of facultyjob satisfaction in the public regional Community college and the state technical colleges of Connecticut*. Dissertation Abstracts International, 40(2), 635 – A
- Mumford E. (1972). *Job Satisfaction*. London: Longman.
- Myers David. D. (1983). *Psychology*. Tokyo: Mcgraw-Hill International.
- Porter Lawler; and J.R. Hackman. (1975). *Behavior and Organization*. Tokyo: Mcgraw-Hill Book Co.,

Srivastra. Suresh and others. (1977). *Job Satisfaction and Productivity*. The Comparative Administration Research Institute: Kent State University.

Strauss. Gorge; and Sayles. Leonard R. (1960). *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Rosenberg. Milton. J. and Carl, Hovland.I. (1960). *Attitude Organization and Change*. New York: Yale University Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัด สพฐ.

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ. โดยมุ่งสำรวจความพึงพอใจของท่าน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงานตามนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นสารนิพนธ์ตามข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้ คำตอบทุกข้อขึ้นอยู่กับความคิดเห็น ความรู้สึกของผู้ตอบแต่ละท่านซึ่งไม่จำเป็นต้องตรงกับผู้อื่นหรือหลักการใดๆ ขอความกรุณาท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกด้วยความจริงใจ และตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อให้ตรงกับสภาพความพึงพอใจของท่านด้วยความจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เป็นประโยชน์เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน

ผู้วิจัยขอความกรุณาทุกท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สพฐ.
 ตอนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามที่ท่านเป็นจริง

1. อายุ S1
 - () ต่ำกว่า 40 ปี
 - () 40 ปี – 49 ปี
 - () มากกว่า 49 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา S2
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท

3. สถานภาพสมรส S3
 - () โสด
 - () สมรส

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน S4
 - () ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - () 15,000 – 20,000 บาท
 - () 20,001 – 25,000 บาท
 - () มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

5. ประเภทงานที่ปฏิบัติ S5
 - () ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ)
 - () ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, อาวุโส, ทักษะพิเศษ)

6. ประสบการณ์การทำงาน S6
 - () น้อยกว่า 15 ปี
 - () 15 – 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและ
สินทรัพย์ สังกัด สพฐ. ใน 5 ด้าน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านเพียงระดับเดียว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1.งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม กับความรู้ของท่าน						<input type="checkbox"/> A1
2.ลักษณะงานที่ทำมีความสอดคล้องกับ ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> A2
3.หน้าที่ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความถนัดของท่าน						<input type="checkbox"/> A3
4.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม						<input type="checkbox"/> A4
5.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> A5
6.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความ ชัดเจนตามกลุ่มงาน						<input type="checkbox"/> A6
7.งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/> A7
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1.สถานที่ตั้งของสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> B1
2.ภายในห้องทำงานมีการจัดแสงสว่าง ให้เพียงพอ						<input type="checkbox"/> B2
3.มีการปรับปรุงภูมิของห้องทำงานให้ เหมาะสม						<input type="checkbox"/> B3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
4.ภายในห้องทำงานมีความกว้างขวาง เหมาะสม						<input type="checkbox"/> B4
5.วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความพอเพียง						<input type="checkbox"/> B5
6.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความเหมาะสม						<input type="checkbox"/> B6
7.สภาพของวัสดุ อุปกรณ์มีความพร้อม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> B7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1.ท่านได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> C1
2.ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> C2
3.ท่านพอใจในความมีน้ำใจไมตรีของ เพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> C3
4.เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน						<input type="checkbox"/> C4
5.ท่านได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> C5
6.ท่านให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำ เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน						<input type="checkbox"/> C6
7.ท่านได้รับความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> C7
ด้านความสำเร็จของงาน						
1.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> D1

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความสำเร็จของงาน						
2.ท่านมีความภูมิใจในงานที่เสร็จตาม วัตถุประสงค์						<input type="checkbox"/> D2
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ตามที่กำหนด						<input type="checkbox"/> D3
4.ท่านใช้ทักษะความรู้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จลุล่วง						<input type="checkbox"/> D4
5.ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องจากผู้บังคับ บัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> D5
ด้านความมั่นคงในงาน						
1.ท่านได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ						<input type="checkbox"/> E1
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลง สายงานที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> E2
3.การส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่						<input type="checkbox"/> E3
4.การได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงาน						<input type="checkbox"/> E4
5.ท่านรักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิด ลาออกก่อนเกษียณอายุ						<input type="checkbox"/> E5

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะภาควิชาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะภาควิชาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะภาควิชาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร
วันเดือนปีเกิด	23 ธันวาคม 2509
สถานที่เกิด	เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/2 หมู่ 5 ต.ลำไผ่ อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) จากโรงเรียนพณิชยการสีลม
พ.ศ.2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป แขนงวิชาการบัญชี) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ.2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2553	การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ