

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ปริญญานิพนธ์
ของ
อุดม เปี่ยมเจริญ

๑๑ พ.ค ๒๕๓๕

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ธันวาคม ๒๕๒๗

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บทคัดย่อ

ของ

อุดม เปี่ยมเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ธันวาคม 2527

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่ บทบาทผู้นำ หัวหน้า การงานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน การให้คำแนะนำรางวัล สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และฐานะรายได้ของครอบครัว และเพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยทั้ง 6 ประการ สามารถอธิบายหรือร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้มากน้อยเพียงใด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งหมด 24 ศูนย์ ใน 4 ภาควิชาศาสตร์ อาศัยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับฉลากมาภาคละ 2 ศูนย์ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจำนวน 8 ศูนย์ มีประชากร 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ดีที่สุด ได้แก่ การให้คำแนะนำรางวัล

FACTORS RELATING TO JOB SATISFACTION OF THE OFFICIALS
OF THE PROVINCIAL NONFORMAL EDUCATION CENTERS

AN ABSTRACT

BY

UDOM PIAMCHAROEN

Presented in partial fulfillment of the requirement
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

December 1984

The purpose of this study was to determine factors relating to job satisfaction of the officials of the provincial nonformal education centers. The areas of leadership role, duties and routine work, understanding of the department policy, reward and the provision of support system, working facilities and family income were studied in order to ascertain whether all these factors could explain the job satisfaction of the officials of the provincial nonformal education centers.

The sample group in this study consisted of 248 officials from eight nonformal education centers out of twenty-four centers in four geographical areas. The subjects were randomly drawn from two centers of each geographical area.

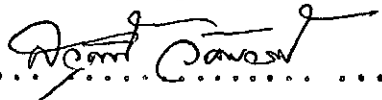
The research instrument was a questionnaire, which was divided into two parts. The first part dealt with general information relating to the sample group and the second part relating to job satisfaction.

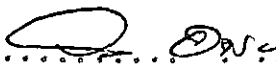
The data of this study was analyzed using the stepwise multiple regression analysis in the SPSS program. (Statistical Package for the Social Science) The study findings were as follows:

1. Each factor related to job satisfaction of the officials of the provincial nonformal education centers. ($P < .001$)
2. The most important factors in explaining the job satisfaction of the officials of the provincial nonformal education centers were rewards.

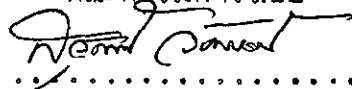
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

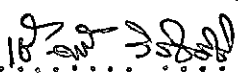
..........ประธาน

..........กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

..........กรรมการ

..........กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของปริญญาโทฉบับนี้ ด้วยการแนะนำของผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานคณาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณกุล อารยะวิบูลย์ กรรมการควบคุม และอาจารย์เชิณศรี วิวิธสิริ ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ทำให้ปริญญาโทฉบับนี้มีวามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา สโมสร ศาคร พระนครศรีอยุธยา ศกฤต อรั้ง นกธรรค พิจิตร ศรีสะเกษ แะนครราชสีมา ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ประยูร เสนีวงศ์ อยุธยา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือแนะนำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณคณาจารย์ในภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ที่ให้ความสนใจ เพื่อนร่วมวิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่รุ่นแรกทุกท่าน โดยเฉพาะอุทัย หนูแดง สุโรยา โยธาสุมุท และจตุรรัตน์ ชาทิมมนตรี ที่ห่วงใยและให้ความสนใจ ขอขอบคุณในคำแนะนำของอาจารย์นภาพร อมรเลิศสินไทย จากวิทยาลัยการฉะเชิงเทรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความกรุณาเป็นอย่างสูงที่ได้รับจาก อาจารย์ยงยุทธ รักษาศรี จากกรมวิชาการ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างมากในด้าน การจัดกระทำข้อมูล การดำเนินการวิจัย และช่วยเหลือในด้านการจัดวิธีการสื่อคอมพิวเตอร์ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ขอบคุณพี่สาวร กิริยวัฒน์ ที่ช่วยเหลือในด้านการจัดพิมพ์ ทุนแม่ศิวะ สุขมาก เพื่อนคู่คิด คู่ปรึกษาในการดำเนินปริญญาโท และขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความห่วงใย วิตกก และกังวลของคุณจินตนา เปี่ยมเจริญ คุณทุสุขุมาทที่คอยให้กำลังใจ แรงใจ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจหาปริญญาโทฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

อุกบ เปี่ยมเจริญ

ปริยฤาญ์พนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนช่วยเหลือการวิจัยจาก กรมการศึกษานอกโรงเรียน
เพื่อช่วยเหลือการวิจัยของการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
1	ภูมิหลัง	1
2	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
3	ความสำคัญของ การศึกษาค้นคว้า	5
4	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า (ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม)	5
	ตัวแปรที่ศึกษา	6
5	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
6	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	งานการศึกษานอกโรงเรียน	8
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	14
	การบริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน	14
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	28
	งานวิจัยในต่างประเทศ	28
	งานวิจัยในประเทศไทย	29
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	33
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	36
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

4	ผลการศึกษาค้นคว้า	41
	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ	41
	การทดสอบสมมุติฐาน	47
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	51
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	51
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	52
	ผลของการศึกษาค้นคว้า	53
	อภิปรายผล	54
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	58
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	59
	บรรณานุกรม	60
	ภาคผนวก	62

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
2	จำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบจำแนกตามอายุรายการและเพศ	41
3	จำนวนแผนและร้อยละของผู้ตอบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และเพศ	45
4	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจในการทำงาน ...	48
5	การสถิติการวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของชุดตัวแปรอิสระ ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน	49

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
2 กราฟแสดงจำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบ จำแนกตามอายุราชการ	42
3 กราฟแสดงจำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	44

ภูมิหลัง

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ กำลังคนถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะมองข้ามเสียมิได้ ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของประชากรให้สูงขึ้น (พรชัย พัฒนบัณฑิต 2523:30) ประเทศใดมีพลเมืองที่มีคุณภาพ จะทำการใดก็สำเร็จสมความปรารถนา ตรงกันข้ามถ้าประเทศใดมีพลเมืองที่ขาดคุณภาพ จะทำการใดแม้จะลงทุนมากสักเพียงใด ก็ไม่มีทางที่จะประสบผลสำเร็จ (วิญญู สาธร 2525:11)

ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนของประเทศ การศึกษานอกโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะประชาชนในชนบท ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ประชาชนรู้จักแก้ปัญหา เพื่อการฝึกฝนอาชีพ หรือเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะอย่างตามความต้องการและความสนใจ ทั้งเป็นการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนที่อยู่นอกกระบบโรงเรียน ทุกเพศ ทุกวัย ทั้งในเมืองและในชนบท (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524:2)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนแก่ผู้อยู่นอกระบบโรงเรียน เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน เพื่อปรับปรุงอาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเพื่อเป็นการให้การศึกษาที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชนบท

การจัดบริการกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มี

1. การให้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเป็นรากฐานของชีวิต การศึกษาประเภทนี้มีหลักสูตรกำหนดไว้แน่นอน เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเรียนให้กับประชาชนที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาในโรงเรียนภาคปกติ ผู้ได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรนี้ มีศักดิ์และสิทธิเท่ากับผู้ที่ได้รับ

ประกาศนียบัตรจากโรงเรียนภาคปกติ การจัดการศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การศึกษาสายสามัญ และเบ็ดเสร็จระดับต่าง ๆ

2. การให้การศึกษาออกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและเสริมการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น การจัดการศึกษาประเภทนี้ จะสอนตามหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของชีวิตมาแล้ว ได้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงคุณภาพของชีวิตให้ดีขึ้น หรือมีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนอาชีพ

3. การให้การศึกษาออกโรงเรียนในด้านความรู้และข่าวสารต่าง ๆ โดยอาศัย สื่อมวลชน อาทิ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ ฯลฯ

จะเห็นว่า การจัดการศึกษาออกโรงเรียนของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่มีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบก็แตกต่างกัน แม้จะมีประเภทชั้นเรียนอยู่บ้าง แต่หลักสูตรและเวลาเรียนจะเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นส่วนใหญ่

หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีดังนี้

1. จัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อแก้ไขการไม่รู้หนังสือ ให้การศึกษาทดแทนแก่ผู้ที่ไร้โอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน ให้การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น จัดบริการส่งเสริมการอ่าน จัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา การศึกษาทางสื่อมวลชน จัดการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ การแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน การพัฒนาชุมชนและความเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตย

2. วางแผนวิจัย พัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น ทั้งของรัฐและเอกชน

3. อุดหนุนส่งเสริมและให้บริการเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนแก่หน่วยงาน การศึกษานอกโรงเรียนอื่น ในรูปแบบการอุดหนุน การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรและวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษานอกโรงเรียน การประชุมสัมมนาเพื่อปรับปรุงงานการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524: 15)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำหน้าที่ช่วยเหลือจังหวัดในการให้บริการงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ส่งเสริม ประสานงาน และให้ความช่วยเหลือแก่อนุชนต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ตลอดจน จัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดบริการงานการศึกษา นอกโรงเรียน ดังนี้

1. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
2. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ การอุดหนุน และการบริหารการศึกษา
3. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด รวมทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ
4. พัฒนา ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและรายงานการศึกษา
5. ฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคลากรอื่นใด ในลักษณะเดียวกัน
6. ประเมินมาตรฐานและออกวุฒิบัตร ประกาศนียบัตร ใบสุทธิ หรือหลักฐาน การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีลักษณะเดียวกัน

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ 6 ฝ่าย

ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร
2. ฝ่ายแผนงานและโครงการ
3. ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ
4. ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ
5. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
6. ฝ่ายการศึกษามวลชน

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งงานของฝ่ายต่าง ๆ ออกเป็นงาน หรือ แผนกวิชา ตามความจำเป็น ลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพของงาน การปฏิบัติงานของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน มีขอบข่ายการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนครอบคลุมพื้นที่ ทั้งจังหวัด ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จึงเป็นข้าราชการที่มีภาระ การรับผิดชอบในหน้าที่อย่างกว้างขวาง

จากรายงานของคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้ รายงานสภาพปัจจุบัน และการประเมินผลการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2521 - 2524) ถึงปัญหาในค่านมุลการว่า เนื่องจากระบบการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานใหม่ บุคลากรและผู้บริหารงานทุกระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังใหม่ ของงานการศึกษานอกโรงเรียน มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก โอน ย้าย มาจากหน่วยงานอื่น จึงยังขาดประสบการณ์ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน และจากรายงานการประชุม สัมมนาบริหารการศึกษานอกโรงเรียน ณ ศูนย์บริรักษ์เพื่อการศึกษา ระหว่างวันที่ 29 - 30 ธันวาคม 2523 ได้สรุปปัญหาการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนว่า ปัญหาสำคัญของบุคลากร คือบุคลากรมีจำนวนน้อย และบุคลากรขาดคุณภาพ ทั้งได้เสนอแนวทางการปรับปรุงคุณภาพของ บุคลากรในทางที่เป็นไปได้ คือ ให้ทำงานตรงกับความสามารถ ความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมค่านักดำใจ ค่านความรู้ แก่เจ้าหน้าที่โดยการประชุมสัมมนา การให้ การอบรมทั้งก่อนการเข้ารับราชการ และขณะปฏิบัติราชการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524:66)

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ว่า แต่ละปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมากหรือน้อย ปัจจัยใดที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมากที่สุด และยิ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์กันของแต่ละปัจจัย ว่า มีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด ผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางในการบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 บทบาทผู้นำ
 - 1.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 - 1.3 นโยบายของหน่วยงาน
 - 1.4 การให้คำแนะนำ
 - 1.5 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
 - 1.6 ฐานะรายได้ของครอบครัว
2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทั้ง 6 ประการมีสหสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้า จะทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ว่าแต่ละปัจจัยมีความสำคัญมากหรือมีความสำคัญน้อย และจะทำให้ทราบว่าในแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโครงการเงินกู้ธนาคารโลก สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ศูนย์ ใน 4 ภาควิชาการ มีข้าราชการประมาณ 1,000 คน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลากมาภาคละ 2 ศูนย์ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจำนวน 8 ศูนย์ มีข้าราชการเป็นกลุ่มตัวอย่าง 248 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษากันครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 บทบาทผู้นำ
 - 2.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 - 2.3 นโยบายของหน่วยงาน
 - 2.4 การให้บำเหน็จรางวัล
 - 2.5 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
 - 2.6 ฐานะรายได้ของครอบครัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน อันมีผลกระทบต่อการทำงานซึ่งจะนำมาตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆของข้าราชการ

บทบาทผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดในการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของการทำงาน

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ หรือให้รับผิดชอบ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง แนวทางของการกำหนดกิจกรรมงานที่ต่องการให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานและการทำงานของหน่วยงาน

การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความสะดวกในการสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพัก ห้องบริการ การจัดสวัสดิการ พาหนะ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ฐานะรายได้ของครอบครัว หมายถึง รายได้ส่วนที่ได้รับจากเงินเดือน จากอาชีพ รong รวมทั้งทรัพย์สินที่ครอบครองอยู่

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือจังหวัดในการส่งเสริมและให้บริการงานการศึกษาออกโรงเรียน ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ได้แก่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนโครงการเงินกู้ธนาคารโลก 24 ศูนย์ มีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา ราชบุรี เพชรบูรณ์ อุบลราชธานี พระนครศรีอยุธยา ร้อยเอ็ด เชียงใหม่ ศรีสะเกษ พิจิตร นครราชสีมา ยะลา ตรัง ขอนแก่น นครสวรรค์ สมุทรสาคร สุรินทร์ นครศรีธรรมราช อ่างทอง พัทลุง น่าน ชัยภูมิ สตูล กำแพงเพชร และอุทัยธานี

ข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง บุคลากรผู้ทำงานการศึกษาออกโรงเรียนของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และครูสอนวิชาชีพ

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. บทบาทผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ,
3. นโยบายของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
4. การให้บำเหน็จรางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
5. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
6. ฐานะรายได้ของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
7. ปัจจัยทั้ง 6 ประการมีสหสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความสนใจและการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีลักษณะของงานที่ผิดจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์เป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของงานในแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก อันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอีกด้วย ดังนั้น ในบทที่ 2 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. งานการศึกษานอกโรงเรียน
2. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
3. การบริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานการศึกษานอกโรงเรียน

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ที่มุ่งระดมสรรพกำลังจากแหล่งต่าง ๆ มาขยายงานการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาชนบท

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524:11 – 14)

ได้กำหนดลักษณะงานการศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ ดังนี้

1. งานการศึกษายุ่งใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้ ภูษาที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ภูษาหลักอาชีพเบื้องต้น และได้รับการพัฒนาโดยวิชาชีพเป็นหลัก ตลอดจนส่งเสริมให้ภูษาเรียนคิดเป็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ โดยแยกออกเป็น

1.1 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทชั้นเรียน ส่วนใหญ่ใช้ครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้สอน แต่อาจมีสอนตามบ้านและสถานที่ต่าง ๆ บ้าง โดยใช้ครูนอกประจำการหรือวิทยากรอื่น ๆ

1.2 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทอาสาสมัครเดินสอน ส่วนใหญ่ใช้ครูประกาศนียบัตรซึ่งยังไม่มียานทำเป็นผู้สอน ครูเดินสอนนักศึกษาไปตามบ้านหรือตามสถานที่ซึ่งจะรวมกลุ่มได้สะดวก และกำลังปรับปรุงให้มีบทบาทมากขึ้น แทนที่จะสอนเพียงอย่างเดียว จะให้ทำหน้าที่สำรวจปัญหา และพัฒนางานด้านอื่นด้วย

1.3 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทนักศึกษาวิทยาลัยครู เป็นโครงการร่วมมือกับวิทยาลัยครู โดยขอให้นักศึกษาซึ่งออกฝึกสอน ไปสอนนักศึกษาผู้ใหญ่แทนที่จะสอนนักเรียนในโรงเรียนปกติ

1.4 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทพระภิกษุเดินสอน เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุซึ่งมีเจตนาจะบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ใ้ช่วยเหลือในโครงการแก้ไขการไม่รู้หนังสือ

1.5 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จในหน่วยทหาร โดยร่วมมือกับหน่วยทหาร จัดฝึกอบรมวิธีการสอนให้แก่ทหาร และจัดหนังสือแบบเรียนให้แก่ทหารประจำการที่ไม่รู้หนังสือ

1.6 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสำหรับชาวเขา จัดในบริเวณที่มีชาวเขาทางภาคเหนือ โดยใช้หลักสูตร แบบเรียน ที่ไ้พัฒนาขึ้นโดยเฉพาะสำหรับชาวเขา และใช้ผู้สอนที่เป็นชาวเขา ซึ่งเคยได้รับการศึกษาอย่างต่ำ ม.ศ.3 (บางคนเคยศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา)

2. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 - 4 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ไม่ได้เรียนในระบบโรงเรียนภาคปกติ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงกระบวนการคิดซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสังคม สิ่งแวดล้อม และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

ลักษณะของหลักสูตร การจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 - 4 ตามหลักสูตรใหม่ กำหนดดังนี้

2.1 จัดให้มีวิชาชีพเป็นวิชาเลือกแทนวิชาสามัญ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยพยายามจัดหลักสูตรวิชาชีพให้ยืดหยุ่นมากที่สุด ผู้เรียนจะเรียนจากโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ โรงเรียนอาชีวผู้ใหญ่เคลื่อนที่ และประจำที่ หรือหลักสูตรกลุ่มสนใจของกรมการศึกษานอกโรงเรียน หรือสถานศึกษาวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับรอง

2.2 แบ่งวิชาสามัญตามหลักสูตรเดิมออกเป็นหลักสูตรย่อย เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้เฉพาะบางส่วนที่เหมาะสมกับความสนใจ สติปัญญา และความสามารถของตน โดยไม่จำเป็นต้องเรียนในสิ่งที่ตนไม่ถนัด

2.3 รวมวิชาสังคมศึกษา สุขศึกษา ประชากรศึกษา นิเวศวิทยา และเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาชีวิต และสังคมที่สำคัญ ๆ ของผู้เรียน เข้าด้วยกันเป็นวิชาเดียว เรียกว่า วิชา "สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต" ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการจัดเนื้อหาวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันใช้ความคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ระดับที่ 1 - 2 และ 5 เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่องให้กับประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ การศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ระดับ 1 - 2 เป็นการศึกษาที่มีหลักสูตรเท่าเทียมกับประโยคประถมศึกษา 2 และ ประถมศึกษา 4 ในการวัดผลการเรียนผู้ใหญ่ระดับที่ 1 กำหนดให้โรงเรียนมีหน้าที่วัดผลการเรียน ส่วนการวัดผลการศึกษาผู้ใหญ่ระดับที่ 2 การวัดผลระหว่างภาคเรียนให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ส่วนการวัดผลปลายภาคเรียน ในส่วนกลางให้อธิบดีเป็นผู้ดำเนินการวัดผล โรงเรียนส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการวัดผล โดยพิจารณาแต่งตั้งศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธานกรรมการดำเนินการวัดผล หรือให้นายอำเภอเป็นผู้จัดดำเนินการวัดผล แล้วแต่กรณี

การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ระดับที่ 5 เป็นการศึกษาที่ใช้หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย การวัดผลเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ การพิจารณาบรรจุผู้ทำการสอนการศึกษาผู้ใหญ่ระดับที่ 5 ให้พิจารณาบรรจุผู้ทำการสอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนภาคปกติ โดยไม่ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรการอบรมครูสอนโรงเรียนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3 - 4

4. งานการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ เป็นการจัดให้บริการความรู้ ทักษะ อาชีพ แก่ประชาชนนอกโรงเรียน ให้มีโอกาสได้ฝึกทักษะวิชาชีพตามความต้องการ ความสนใจ และความเหมาะสมกับตนเองและชุมชน ทั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นลักษณะของโรงเรียน 2 ประเภท คือ

4.1 ประเภทโรงเรียนประจำที่ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ มีวิชาที่เปิดสอน 4 หมวด ได้แก่ อุตสาหกรรม คหกรรม ชุรกิจ และเกษตรกรรม หลักสูตรกำหนดเวลาเรียนตั้งแต่ 100 ชั่วโมงขึ้นไป ถึง 1 ปี ตามความเหมาะสม

4.2 ประเภทโรงเรียนเคลื่อนที่ แบ่งออกเป็น

4.2.1 โรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่ ซึ่งเป็นหน่วยเคลื่อนที่เล็ก ๆ เข้าไปบริการประชาชนในชนบท หรือหมู่บ้านที่ห่างไกล เปิดสอนตั้งแต่ 9.00 - 15.00 น. ใช้หลักสูตร 150 - 300 ชั่วโมง วิชาที่สอนมีคึกเขิบ เลื่อน้ำ คัดผม เสริมสวย ช่างเครื่องยนต์ และเกษตรกรรม

4.2.2 โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ (ผอศ.) เป็นหน่วยเคลื่อนที่สำหรับบริการประชาชนในท้องถิ่นที่มีประชาชนหนาแน่น วิชาที่เปิดสอนเน้นหนักทางด้านอุตสาหกรรม และแบ่งเวลาเรียนเป็นรอบ ๆ

5. งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจ เป็นการจัดการศึกษาโดยการรวมกลุ่มประชาชนให้ได้ไม่ต่ำกว่า 15 คน แล้วยื่นคำร้องจัดกลุ่มสนใจต่ออำเภอและจังหวัด หลักสูตรที่จัดสอนไม่มีจำกัด ผู้เรียนจะเรียนวิชาใดก็สามารถเรียนได้ถ้ามีอุปกรณ์ และผู้ที่ดำเนินการได้ แต่ละระยะเวลาเรียนจะต้องไม่เกิน 30 ชั่วโมง ผู้สอนไม่จำกัดคุณวุฒิ หากเป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องที่จะสอน ก็สามารถเป็นผู้สอนกลุ่มสนใจได้ การอนุมัติหลักสูตรและการจัดตั้งกลุ่มสนใจเป็นอำนาจของผู้อำนวยการจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้จัดสรรเงินค่าตอบแทน เป็นค่าสอนให้แก่วิทยากรชั่วโมงละ 30 บาท ส่งไปตั้งจ่ายที่จังหวัดในลักษณะเงินก้อน เพื่อให้จังหวัดสามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ

6. ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ค่าเงินงานโดยส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านสร้างที่อ่านหนังสือ มีคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน มีหน้าที่รวบรวมจัดหาอาคารสถานที่ ดูแลรับผิดชอบที่อ่านหนังสือ การรับ - ส่งหนังสือพิมพ์ ส่วนเจ้าหน้าที่รัฐบาลซึ่งประกอบด้วยการศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ ฯลฯ ช่วยแนะนำและติดตามผลการดำเนินงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณค่าซื้อหนังสือพิมพ์ให้วันละ 6 บาท ปีละ 2,190 บาท ต่อแห่ง จากการประเมินผลทั่วไป ปรากฏว่าประชาชนในหมู่บ้านที่มีที่อ่านหนังสือ จะได้รับความรู้ ขาวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ตลอดจนตัวอย่างการพัฒนาการทางสังคม และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพมากกว่าประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้านที่ไม่มีที่อ่านหนังสือ

7. ห้องสมุดประชาชน จัดตั้งในเขตเทศบาลของจังหวัด และเขตสุขาภิบาล การดำเนินการใดร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดตั้งห้องสมุดประชาชน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการห้องสมุด เป็นผู้ควบคุมดูแลการดำเนินงานของห้องสมุดประชาชนแต่ละแห่ง ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างห้องสมุดส่วนหนึ่ง ประชาชนร่วมกันออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง การจัดห้องสมุดประชาชนที่ดำเนินการอยู่ มีทั้งห้องสมุดประชาชนจังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ห้องสมุดเคลื่อนที่ในเขต กรป.กลาง และห้องสมุดเคลื่อนที่

8. งานโสตทัศนศึกษา (การศึกษาประชาชน) เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้แก่ประชาชนทุกรูปแบบ ในลักษณะหน่วยเคลื่อนที่ไปสู่ประชาชนตามท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น ให้การศึกษาโดยการฉายภาพยนตร์ การสาธิต การบรรยาย การจัดนิทรรศการ หรือโดยวิธีใด ๆ ก็ตาม

9. การศึกษานอกโรงเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์ เป็นการจัดการศึกษาโดยใช้สื่อมวลชนให้กับประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน และห่างไกล ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาในโรงเรียน อันจะช่วยยกระดับการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้และความสามารถมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานจัดการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน
2. การศึกษาแบบกลุ่มสนใจ
3. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 - 4

การเรียนการสอน ในลักษณะของการเรียนการสอน มี 2 วิธี

1. การเรียน มี 3 วิธี คือ
 - 1.1 เรียนโดยการรับฟังจากวิทยุ
 - 1.2 เรียนโดยการศึกษาค้นคว้าตนเองจากเอกสารที่จัดไปให้พร้อมทั้งทำกิจกรรมที่กำหนดให้
 - 1.3 เรียนโดยการพบกับครูประจำกลุ่ม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง
2. การสอน มี 3 วิธี คือ
 - 2.1 การสอนโดยการออกอากาศทางวิทยุกระจายเสียง
 - 2.2 สอนโดยทางไปรษณีย์
 - 2.3 มีครูประจำกลุ่ม พบผู้เรียนสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง

ลักษณะของงานการศึกษานอกโรงเรียนที่ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนปฏิบัติ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ปฏิบัติในชนบทเป็นสำคัญ พิจารณาได้จากการจัดสรรงบประมาณประจำปีของกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้กับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จะเน้นกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติในชนบทถึงร้อยละ 80 ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงในชนบท การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ จะต้องเป็นผู้ที่มีขวัญ และกำลังใจเป็นสำคัญ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ จะทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ยิ่งขึ้น

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ฟรูม (Vroom, 1964 : 99) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ทักษะในงานและความพึงพอใจในงานนั้นใช้แทนกันได้ ทั้งนี้เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึงถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทักษะในตำแหน่ง จะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทัศนคติในตำแหน่ง จะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจ นั้นเอง

โยเดอร์ (Yoder and Others, 1958:6) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านการเงินและจิตใจ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง

มอร์ส (Morse, 1955:120-129) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดในการทำงาน ถ้าการทำงานมีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดนี้เกิดมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลง หรือหมดไป ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965:8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความสุข ความสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ

การบริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะมีมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับผู้บริหารของหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารหน่วยงานมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากบทบาทผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานแล้ว หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจ

ในนโยบายของหน่วยงาน การให้บำเหน็จรางวัล สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนฐานะรายได้ของครอบครัว นับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงาน ที่ผู้บริหารสมควรพิจารณาเพื่อการบริหารหน่วยงาน

การบริหารงาน ผู้บริหารสามารถใช้รูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันตามความถนัดหรือประสบการณ์ที่มี ประถม แสงสว่าง (ประถม แสงสว่าง 2524 : 16 = 19), ได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบอิตาชิปไตย (Autocratic administration)

การบริหารงานแบบนี้มีลักษณะที่น่าสังเกต คือ

ก. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดจุดหมายปลายทางหรือนโยบายแต่ผู้เดียว เป็นผู้กำหนดว่า งานนั้น ๆ จะดำเนินอย่างไร

ข. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ทิศทาง และจุดหมายปลายทาง ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาทำงานชิ้นหนึ่งสำเร็จ จะต้องรอว่าผู้บังคับบัญชาจะสั่งอะไรต่อไปอีก

ค. ผู้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสจะเลือกผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้กำหนดให้ตามที่เห็นสมควร

ง. ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้พิจารณาผลงานแต่ผู้เดียวว่า ควรปรับปรุงแก้ไข หรือจะดำเนินงานใดต่อไป

2. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic administration)

มีลักษณะตรงกันข้ามกับการบริหารแบบอิตาชิปไตย คือ

ก. นโยบาย จุดหมายปลายทาง และการตัดสินใจดำเนินงาน เป็นเรื่องของหมู่คณะ ที่จะตัดสินใจและพิจารณาร่วมกัน ผู้บริหารงานเป็นผู้นำในการพิจารณาตัดสินใจ แต่ไม่เป็นผู้สั่งการผู้เดียว

ข. ในการพิจารณางานร่วมกันนั้น หากมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะแนะวิธีแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถพิจารณาได้ว่าวิธีไหนดีกว่า เหมาะสมกับสภาพการณ์ กำลังคน และกำลังเงิน มากกว่า

ค. ในการทำงาน ผู้ร่วมงานมีสิทธิที่จะเลือกทำงานกับคนที่คิดว่าเหมาะสมกับตนไ้มากกว่า แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับขอบเขตของการแบ่งงานและประเภทของงานที่ทำ

ง. การประเมินผลงาน ต้องถือเป็นงานของคณะ ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักข้อเท็จจริงและจุดประสงค์ที่แน่ชัดเป็นที่ตั้ง

หลักประชาธิปไตยมี 3 ประการคือ

1. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมแรง ร่วมมือ และร่วมใจกันทำงาน
2. ต้องเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
3. เชื่อในวิธีการแห่งปัญญาหรือรู้จักใช้ปัญญาเป็นเครื่องตัดสินในการแก้ปัญหา

เป็นการยากที่จะให้เข้าใจในคำว่าประชาธิปไตยโดยตรงกัน มีการแปลความหมายของคำว่าประชาธิปไตยไปตามความคิดของตนเอง คำว่าประชาธิปไตยจึงแตกต่างกันไปตามความคิดของแต่ละคน

3. การบริหารงานแบบประชาธิปไตยเทียม (Pseudo - democratic administration) ผู้นำที่บริหารงานแบบนี้ จะมีท่าทีและการกระทำคล้ายคลึงกับผู้นำแบบอิตาเลียน คือพยายามให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกในตัวของผู้ว่าแตกต่างไปจากผู้นำที่ใช้อำนาจ มีการสร้างบุคลิกภาพให้เป็นที่เชื่อถือแก่คนทั่วไป พยายามเป็นกันเองกับทุกคน ทำเป็นคนอารมณ์ดี ทำท่าจะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเหมือนกัน แต่ในทางปฏิบัติกลับปฏิบัติโดยยึดถือความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ การกระทำทุกอย่างจะทำตามเป้าประสงค์ (Goal) ของตน พยายามที่จะให้ผู้อื่นทำตาม แม้ในบางครั้งพยายามที่จะให้ผู้อื่นอันหมายถึงผู้ร่วมงานได้รับสิทธิในการตัดสินใจ แต่สิทธิที่ให้นั้นเป็นเพียง สิทธิเทียม (Pseudo - right) เท่านั้น ลักษณะของผู้นำแบบนี้ มีลักษณะคล้ายกับคนปากหวานกันเปรี้ยว เพราะในที่สุดของการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารแบบนี้ก็จะถือว่าความคิดเห็นของตนเองนั้นเป็นเลิศ สมบูรณ์กว่าของคนอื่น ไม่มีความจำเป็นใดใดที่จะต้องให้ผู้อื่นมาแก้ไข

4. การบริหารงานแบบตามสบาย (Laissez - faire administration) เป็นการบริหารที่แทบจะเรียกว่าไม่มีผู้บริหาร เพราะผู้บริหารไม่ได้ใช้ความเป็นผู้นำในการบริหารงาน ผู้บริหารปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานไปตามที่แต่ละคนเห็นสมควร ผู้บริหารเช่นนี้ มักจะคิดว่าแต่ละคนก็มีความรู้ ความเข้าใจในการงาน และได้รับการศึกษากันมาแล้ว ย่อมจะรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตัวเอง จึงไม่ต้องดูแลหรือเข้าไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบายและวิธีดำเนินการงานต่าง ๆ เอาเอง ผู้บังคับบัญชาอาจจะให้คำแนะนำช่วยประเมิณผลงานก็ต่อเมื่อได้รับการขอร้องจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2522:200 - 206) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดี ควรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)

การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณ์ต่าง ๆ ใดเป็นอย่างดี ฉะนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็มั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative)

ความริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีคำสั่ง และแสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี และในการที่จะริเริ่มทำอะไรทุกอย่างนั้น จะต้อง "คิดก่อน" เสมอ เพราะจะทำให้เรามีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี

3. ความกล้าหาญ (Courage)

ความกล้าหาญ คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมความกลัวไว้ได้ ความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ จึงจะปฏิบัติการอันเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะว่าผู้นำที่มีความกล้าหาญนั้น จะสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปทุกอย่าง โดยไม่กลัวต่อการตำหนิหรือสิ่งชักชวนใจใด ๆ นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในสิ่งที่จะกระทำลงไป และมีความมั่นคงในความคิดของตัวเอง

4. ความเด็ดขาด (Decisiveness)

ความเด็ดขาด คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจได้ทันที เมื่อตกลงสั่งการใด ๆ แล้ว จะสั่งไปอย่างเด็ดขาด สั้น และชัดเจน ความเด็ดขาดนั้นขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจทันที และทันกับเวลาที่เราต้องการอีกด้วย ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งในการที่จะเป็นผู้นำหรือบังคับบัญชาที่ดี

5. ความแนบเนียน (Tact)

ความแนบเนียน คือ ความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ที่เรติดต่อกับนั้นเกิดความกระด้างกระเดื่องหรือไม่พอใจแก่ตนได้ ความแนบเนียนนี้สามารถศึกษาเอาได้โดยองหมั่นศึกษาถึงขนบธรรมเนียมประเพณี มารยาทในการเข้าสังคม ตลอดจนถึงวัฒนธรรมของผู้ที่เราจะติดต่อกับ ทั้งนี้ เพื่อให้การคบค้าสมาคมเป็นไปโดยราบรื่นและเรียบร้อย

6. ความยุติธรรม (Justice)

ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรม และศีลธรรม วางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ความยุติธรรมที่กล่าวถึงนี้ คือ ความเที่ยงธรรมนั่นเอง และไม่เกี่ยวกับความยุติธรรมในทางกฎหมาย เพราะความยุติธรรมในแง่กฎหมายนั้นพลิกแพลงได้ และกฎหมายที่ตราไว้นั้น ย่อมมีทางหลีกเลี่ยงได้เสมอ ฉะนั้น ในการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จะต้องยึดหลักแห่งความยุติธรรมไว้เป็นอย่างดี เพราะถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมแล้ว จะทำให้ส่วนรวบเสื่อมเสียไ้คงายที่สุด

7. ท่าทาง (Bearing)

ท่าทาง คือ การแสดงออก ซึ่งรูปร่างลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์ มีกิริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องระมัดระวังอยู่มาก ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะท่าทางที่ดี จึงจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

8. ความอดทน (Endurance)

ความอดทน คือความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่สมเหตุสมผล ให้ต่อเนื่องและบรรลุสำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานของเราไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

9. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

ความกระตือรือร้น คือ การมีใจจดจ่อที่ดี และมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้เราติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย นอกจากนี้ความกระตือรือร้นยังช่วยให้กิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปอีกด้วย

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)

ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน โดยที่คนอื่นกลับเสียผลประโยชน์ ซึ่งก็หมายความว่า เป็นการชมหรือบังคับ ความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตัวเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวนั้นย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และไม่ทำลายล้างผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีไว้ เพราะจะทำให้เราสามารถคุ้มครองรักษา และให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและอย่างเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว (Alertness)

ความตื่นตัว คือ ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่เิน่คยาคทำอะไรที่ทันควัน และมีความไวปรารถนารวดเร็วอยู่เสมอ ซึ่งหมายความว่า ไม่เป็นคนใจลอยหรือหลับใหล ทั้งนี้ เพื่อจะได้้นำหรือชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตามโดยอัตโนมัติ

12. คุณยพินิจ (Judgment)

คุณยพินิจ คือ อำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ อย่างถูกต้อง โดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้น ๆ และสรุปเป็นข้อลงความเห็นหรือข้อตกลงใจอันเฉียบแหลมได้ ในการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จะต้องใช้คุณยพินิจอย่างมากมาย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในคุณยพินิจของเรา และมีความเชื่อถือเราในที่สุด

13. ความสงบเสงี่ยม (Humility)

ความสงบเสงี่ยม คือ ความไม่หยิ่งยโส ไม่จองทอง และไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไรเหตุผล ลักษณะอันนี้เหมาะกับผู้อยู่บังคับบัญชาโดยตรง และเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะคอยบังคับไม่ให้เราเป็นคนเห็นแก่ตัว นอกจากนั้น ยังจะคอยควบคุมบุคลิกภาพอื่น ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่พึงปรารถนาอีกด้วย ฉะนั้น ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในผู้อยู่บังคับบัญชาคนใดแล้ว ก็จะทำให้ผู้อยู่บังคับบัญชามีความนับถือและให้ความร่วมมือ

14. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity)

ความเห็นอกเห็นใจ คือ คุณสมบัติประจำตัวอันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติ คือ ต้องประกอบไปด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสาร และความเห็นใจผู้อื่น ในลักษณะที่ไม่เสียผลประโยชน์ของส่วนรวม อันเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกของผู้อื่นด้วยกัน ฉะนั้น ผู้อยู่บังคับบัญชาจะต้องคอยเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขตลอดจนความเดือดร้อนจิตใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มาก เพราะจะเป็นเครื่องคอยผูกมัดจิตใจซึ่งกันและกันได้อย่างดีที่สุด และผลที่ได้นั้นก็คือ เราจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างล้นหลาม อันจะทำให้ผลงานของส่วนรวมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

15. ความจงรักภักดี (Loyalty)

ความจงรักภักดี คือ สภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์ สุจริตและซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ ชาติ นั่นเอง การเป็นผู้นำหรือผู้อยู่บังคับบัญชานั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวม ทั้งนี้ ก็เพื่อจะได้เป็นที่ไว้วางใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เขาจะยอมจะรู้สึกว่าได้มาอยู่ในความปกครองที่ปลอดภัยและอบอุ่นยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้เราได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่

16. การสังคมนิยม (Sociability)

การสังคมนิยม คือ การมีบุคลิกภาพที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง หมายความว่า การที่เราจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้องแบบเนียน ผู้นำหรือผู้อยู่บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามศึกษาและปรับตนให้เข้ากับสังคมต่าง ๆ ที่เราจะไปติดต่อให้ได้ และให้ถูกต้องอีกด้วย

17. การบังคับตัวเอง (Self - control)

การบังคับตัวเอง คือ การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมาจากประสาททั้งห้า อันได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อให้มันแสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้ การบังคับตัวเองนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บังคับบัญชา เพราะตลอดเวลาเขามักจะเป็นเป้าสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อาการกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้น จะถูกมอง ถูกสังเกต และบางทีอาจกลายเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงผู้นำที่ดีว่า ควรจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกองค์การ ด้วยวิธีการที่ง่ายต่อการปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนงานรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่า คนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะหนักเหนื่อย ลำบาก ตรากตรำ หรือทอดอ้อมค้อมก้ำกึ่ง ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราว และทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้เกิดมีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในท้องที่มีสภาพการทำงานดีจะทำให้คนงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีส่วนตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลผู้นั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญเสีย คั่งอกตั้งใจในการทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับใครได้ ฉะนั้น ในการรักษาขวัญของคนงาน สถานประกอบการนั้น ๆ ควรจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ ก็ควรดำเนินการทันที แต่ไม่สามารถจะทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้คนงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะไต่ถามระเบียบไว้ให้รัดกุมชัดเจน

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523:242 – 243) กล่าวว่า ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสามารถเป็นไปได้ ถ้ามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินขององค์การ ของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้คำแนะนำรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ ย่อมเป็น เครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกายและ สภาพทางจิตใจ อารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรง จากผู้หนึ่งเอง หรือมาจากผู้อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพทางกาย และสุขภาพจิตนี้ มีผลอย่างเอกอุต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงาน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่ การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ในการบริหารงานการศึกษาโดยทั่วไป หรือการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ผู้บริหารย่อมต้องใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ต้องสร้างแรงจูงใจให้มีความพึงพอใจที่จะทำงาน การที่จะสร้าง ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ง่าย แต่ละบุคคลย่อมจะมีความ พึงพอใจและไม่พึงพอใจแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานที่สำคัญ ก็คือความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ผู้บริหารที่ดีย่อมจะต้อง ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง

เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ บุสกี สัตยมานะ (บุสกี สัตยมานะ 2517:101) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physical needs) หรือความต้องการ พื้นฐาน (Basic needs) อันได้แก่ความต้องการทางค่านอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่อง นุ่งห่ม และยารักษาโรค ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน การขับถ่ายและการสืบพันธุ์ เป็นต้น

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) ได้แก่ความต้องการที่แบ่งได้ออกเป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

- 2.1 ความต้องการความปลอดภัย
- 2.2 ความต้องการได้รับการยกย่อง
- 2.3 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต

มาสโลว์ (Maslow, 1954:80) มีความเห็นว่า ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคน มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาชั้นสูงสุด แบ่งออกได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - actualization or self - realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955:44 – 45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์ นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัว พร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน

2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนกเขาว่า มีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา

3. จัดงานที่ท้าทาย งานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

นีโกร (Negro, 1951:201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

กิเซลลี (Ghiselli and Others, 1965:430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 – 34 ปี และระหว่าง 45 – 56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กิลเมอร์ (Gilmer and Others, 1966:280 – 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้นบังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
4. ค่าจ้าง หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานพึงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม(Social aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่น น้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากราชการ การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

เฮอริซเบอร์ก (Herzberg, 1959:113 – 115) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่สองประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกองค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivative factors) มีอยู่ 5 ชนิด ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.11 ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ก. งานวิจัยต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1973:191 – 207) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ: ในกัมรทำงานของครูในสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูเขตการศึกษาต่าง ๆ ของเมืองมอนโรเคาน์ตี้ รัฐมิสซูรี จำนวน 3,382 คน พบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ
2. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

มูเรเฮด (Hoorehead, 1979:635 – 4) ได้ทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิคแห่งรัฐคอนเนคติกัต โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีกำลังใจ ของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจในงามากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบของการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่อาจารย์ทั้ง 2 แห่ง ขณะนี้องค์ประกอบของตัวงานเอง เป็นตัวที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค มีความปรารถนาในองค์ประกอบ การยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยชุมชน
2. ปัจจัยจริงใจและปัจจัยกำลังใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ในสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิลำเนาเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้น ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข. งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยภายในประเทศในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานนั้น ปรากฏว่ามีผู้นำเอาทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้หลายท่าน เช่น ประสัคดิ์ นียากร (ประสัคดิ์ นียากร 2512:57) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ชายหญิงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์

2. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพอใจในเรื่องระดับเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518:65) ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับของ เฮิร์ชเบอร์ก โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน แต่แตกต่างกันในเรื่องลำดับที่ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจ

เวช ศรีละมุล (เวช ศรีละมุล 2523:37) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในตำแหน่งการงาน นโยบาย และการบริหารหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

ปราณี อารยะสาสตร์ (ปราณี อารยะสาสตร์ 2519:116 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย สูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมากคือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บุญญ บุญเชิด (บุญญ บุญเชิด 2519 : จ) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด เพชรบูรณ์

1. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพอใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ลักษณะงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) ความรับผิดชอบและปริมาณงาน (4) สถานภาพของงานและตำแหน่ง (5) การยอมรับนับถือ (6) นโยบายของการนิเทศ (7) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (2) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) การบริหาร

3. ความรู้สึกถึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์คือ (1) กลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี (2) กลุ่มที่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอกับกลุ่มที่ไม่เพียงพอ (3) กลุ่มที่สับสนในบทบาทหน้าที่กับกลุ่มที่ไม่สับสน (4) กลุ่มที่บอกวาทกรรมที่ตนเกิดติดอกติดใจกับกลุ่มที่บอกวาทกรรมที่ตนเกิดติดใจไม่ติดอกติดใจ

4. ความรู้สึกถึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ต่อไปนี้ (1) กลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง (2) กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป (3) กลุ่มที่เป็นศึกษานิเทศก์มานานต่ำกว่า 10 ปีกับกลุ่มที่เป็นศึกษานิเทศก์มานานกว่า 10 ปีขึ้นไป (4) กลุ่มศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานหมวดวิชาตรงกับความรู้ความสามารถกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

วิโรจน์ สารัตนะ (วิโรจน์ สารัตนะ 2519:จ) ได้วิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน

2. ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ นโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงว่า พฤติกรรมของคนเรานั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพของความต้องการในการทำงานของข้าราชการ หากความต้องการได้รับการตอบสนอง ย่อมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะดี แต่ถ้าความต้องการของข้าราชการไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดความกับข้องใจ พฤติกรรมจะแสดงออกมาในรูปของการไม่ตั้งใจที่จะทำงาน ทำให้ลักษณะของงานที่ท่าชากประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงานมีมาก ปัจจัยที่สำคัญอันเป็นองค์ประกอบที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ คือ

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมงาน เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมาก

2. ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อนโยบายของหน่วยงาน ของข้าราชการและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การของหน่วยงาน และระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการจะต้องพอใจและมีความเข้าใจเป็นอย่างดี

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เสียสละ และทำงานด้วยความตั้งใจ

5. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ควรให้ถูกต้องและเหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์พอเพียงและครบถ้วน

6. ฐานะของครอบครัวในค่านายได้ ควรจะมีสัดส่วนกัน ระหว่างงานที่ทำ กับรายได้ซึ่งเป็นผลตอบแทน การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงาน ย่อมจะช่วยให้เสริมสร้างความรู้สึที่ดีและมีความผูกพันกับหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทั้ง 6 ประการดังกล่าว จึงได้นำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด เพื่อต้องการทราบว่า แต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยอย่างไร และแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายหรือร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้เพียงไร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโครงการเงินกู้ธนาคารโลก สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ศูนย์ ใน 4 ภาคมัธยมศึกษา คือ

1. ภาคเหนือ 7 ศูนย์
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 ศูนย์
3. ภาคกลาง 6 ศูนย์
4. ภาคใต้ 5 ศูนย์

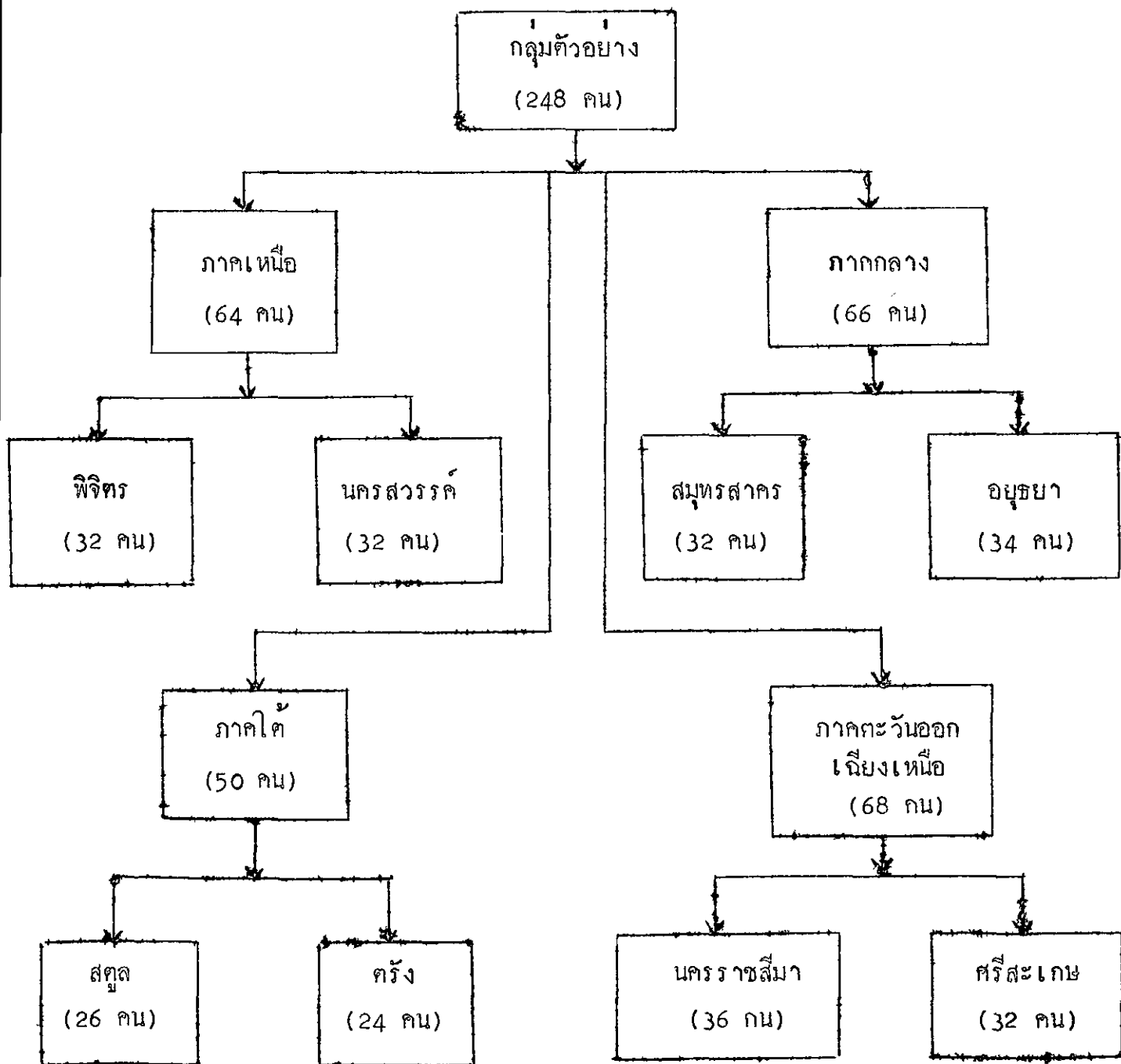
มีประชากรทั้งสิ้น 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาศึกษา อาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือแบ่งประชากรเป้าหมายเป็น 4 ภาคมัธยมศึกษา แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคมา 2 ศูนย์ โดยวิธีการจับฉลาก "กลุ่มตัวอย่าง 8 ศูนย์จำนวน 248 คน จำแนกได้ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร | 32 คน |
| 2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | 34 คน |
| 3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิจิตร | 32 คน |
| 4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ | 32 คน |
| 5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ | 32 คน |
| 6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครราชสีมา | 36 คน |
| 7. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย | 26 คน |
| 8. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบุรีรัมย์ | 24 คน |

ตาราง 1 ว่าแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ภาคภูมิศาสตร์	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1.	<u>ภาคเหนือ</u>	
	1. พิจิตร	32
	2. นครสวรรค์	32
2.	<u>ภาคกลาง</u>	
	1. สมุทรสาคร	32
	2. พระนครศรีอยุธยา	34
3.	<u>ภาคใต้</u>	
	1. สตูล	26
	2. ตรัง	24
4.	<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>	
	1. นครราชสีมา	36
	2. ศรีสะเกษ	32
	รวม	248



ภาพประกอบ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และรวบรวมคะแนนของความพึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ได้ออกแบบไว้ สำหรับการสร้างแบบสอบถามนั้น ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาจากทฤษฎี เอกสารและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แล้วกำหนดขอบข่ายของเนื้อหาที่สร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษางานการศึกษาออกโรงเรียนและหน่วยงานที่จัดกิจกรรมงานการศึกษาออกโรงเรียน และปรึกษากับผู้ชำนาญการ
3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา รวมทั้งรายงานผลการวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามตามเนื้อหาและเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้กำหนดตัวเลือกเป็นแบบเลือกตอบ ตามเกี่ยวกับเพศ อายุ ราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้กำหนดตัวเลือกเป็นแบบเลือกตอบ และให้ตัวเลือกดังกล่าวเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ
 1. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ น้อยที่สุด
 2. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ น้อย
 3. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ ปานกลาง
 4. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ มาก
 5. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ มากที่สุด

คำถามตอนนี้มีทั้งหมด 60 ข้อ ในจำนวนทั้งหมดนี้ ได้แยกคำถามออกเป็นปัจจัยต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้

- ข้อ 1 ถึงข้อ 13 เป็นคำถามเกี่ยวกับ บทบาทผู้นำ
 ข้อ 14 ถึงข้อ 23 เป็นคำถามเกี่ยวกับ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 ข้อ 24 ถึงข้อ 32 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความเข้าใจในนโยบายของ
 หน่วยงาน
 ข้อ 33 ถึงข้อ 44 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การให้คำแนะนำรางวัล
 ข้อ 45 ถึงข้อ 56 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวก
 ในการทำงาน
 ข้อ 57 ถึงข้อ 60 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ฐานะรายได้ของครอบครัว

5. นำแบบสอบถามที่สร้าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา และ
 ผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อตรวจ ปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจ ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try out)
 กับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระยอง ซึ่งไม่ใช่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัดเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น
 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{s_1^2}{s_t^2} \right\}$$

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 และเมื่อนำแบบสอบถามมาหาค่า
 ของความเชื่อมั่น ตามลักษณะของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้ค่าของความเชื่อมั่นแต่ละปัจจัย ดังนี้

- 6.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ บทบาทผู้นำ ใ้ค่าความเชื่อมั่น .95
- 6.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ใ้ค่าความเชื่อมั่น .86
- 6.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ นโยบายของหน่วยงาน ใ้ค่าความเชื่อมั่น .82
- 6.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การให้บำเหน็จรางวัล ใ้ค่าความเชื่อมั่น .85
- 6.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ใ้ค่าความเชื่อมั่น .90
- 6.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ฐานะรายได้ของครอบครัว ใ้ค่าความเชื่อมั่น .71

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ไ้สุ่มไว้แล้ว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และก่อนที่จะขอความร่วมมือ ใ้คิดค้ดล่วงหน้าเป็นการส่วนตัวกับหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดดังกล่าวแล้ว ในการที่จะขอความอนุเคราะห์ใ้บุคลากรเป้าหมายในศูนย์ใ้ช่วยกรอกแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ใ้ในด้านการจักรวบรวมส่งแบบสอบถามคืนใ้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ เมื่อบุคลากรของศูนย์ใ้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อใ้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยใ้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจว่า ผู้ตอบแบบสอบถามใ้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนหรือไม่
2. นำแบบสอบถามลงรหัสเพื่อเตรียมบันทึกลงคอมพิวเตอร์ แล้วตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใ้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

3. นำแบบข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว บันทึกลงในแผ่นบันทึกข้อมูล (Diskette) และสอบทานการบันทึก (Verify) ที่ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. นำข้อมูลไปประมวลด้วยคอมพิวเตอร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ โคปใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คือ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย ใช้สูตร

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

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

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

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

4. หาค่าความสัมพันธ์ ใช้ Pearson Product Moment Correlation

$$\text{ใช้สูตร } r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X = คะแนนของตัวแปรตัวที่หนึ่ง

Y = คะแนนของตัวแปรตัวที่สอง

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนตัวแปรตัวที่หนึ่ง

$\sum Y$ = ผลรวมของคะแนนตัวแปรตัวที่สอง

$\sum XY$ = ผลรวมของผลคูณ X และ Y

$\sum X^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปรตัวที่หนึ่ง

$\sum Y^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปรตัวที่สอง

5. หากหาความสำคัญของตัวแปรอิสระ ใช้ Stepwise Multiple

Regression Analysis a. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรตาม
กับตัวแปรอิสระ ที่เข้าสมการ ใช้สูตร

$$r_{y.1.2\dots k} = \sqrt{\sum_{i=1}^k b_{i.y} \cdot r_{iy}}$$

$R_{y.1.2\dots k}^2$ = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ²

b_i = สัมประสิทธิ์การถดถอย

s_1 = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

s_y = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม

r_{iy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
กับตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

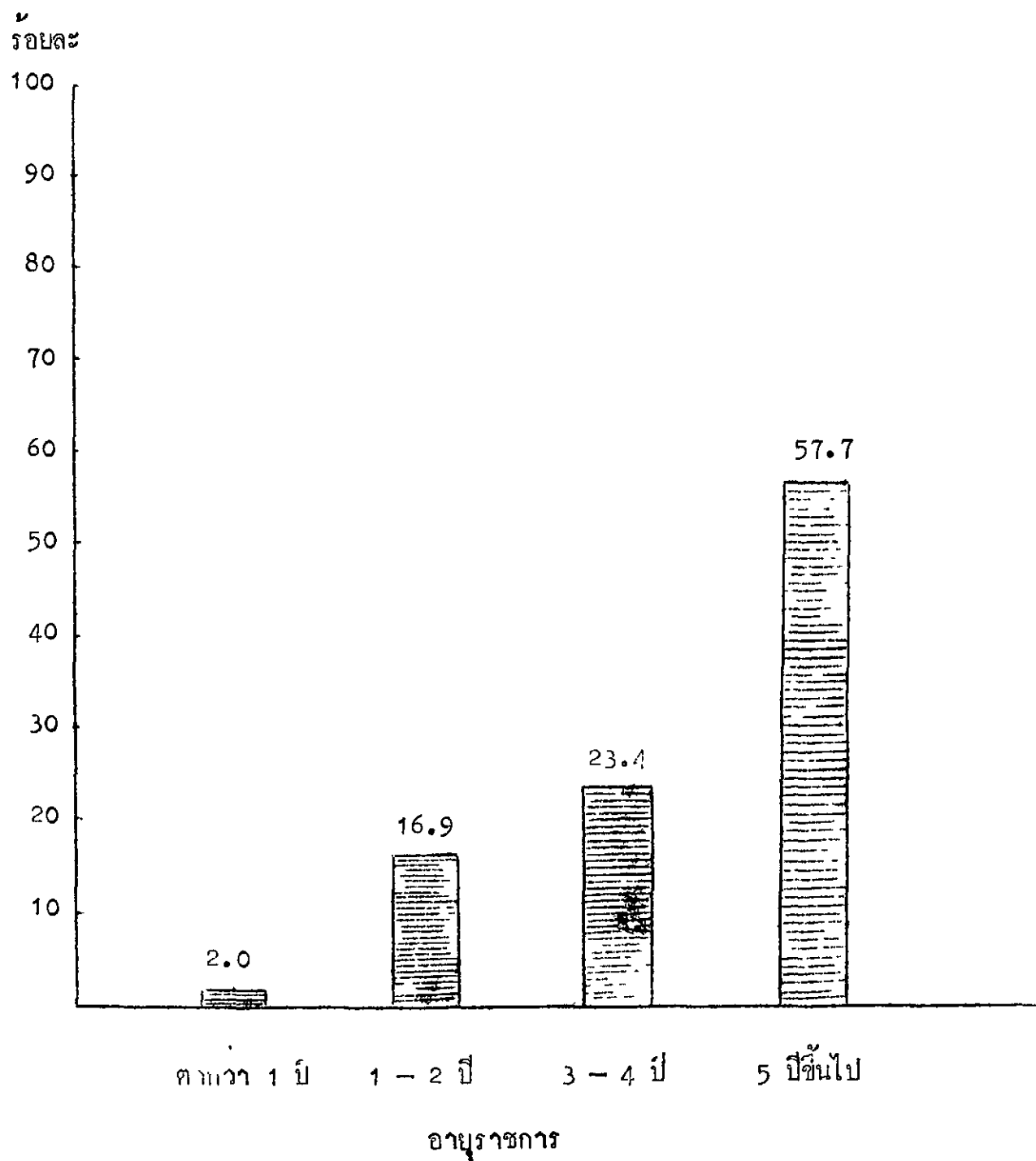
ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ

1. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบเป็นจำนวนคนและร้อยละ
2. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

ตาราง 2 จำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบจำแนกตามอายุราชการและเพศ

เพศ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
อายุราชการ						
ต่ำกว่า 1 ปีลงมา	2	40	3	60	5	2.0
		1.4		2.9		
1 - 2 ปี	28	66.7	14	33.3	42	16.9
		19.6		13.3		
3 - 4 ปี	30	51.7	28	48.3	58	23.4
		21.0		26.7		
5 ปีหรือสูงกว่า	83	58.0	60	42.0	143	57.7
		58.0		57.1		
รวม	143	57.7	105	42.3	248	100



ภาพประกอบ 2 กราฟแสดงจำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบจวบจนกตมอายุราชการ

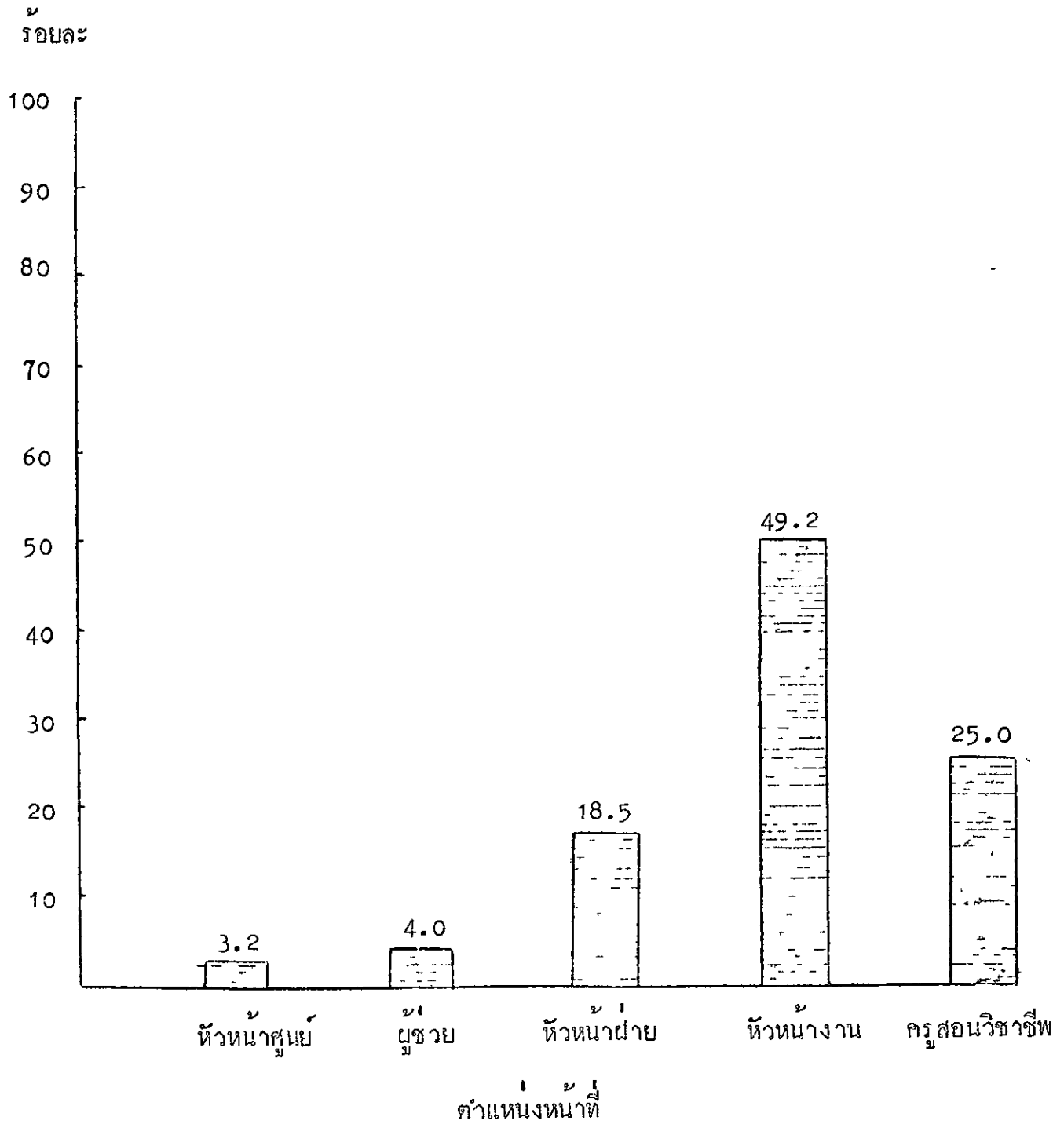
จากตาราง 2 และภาพประกอบ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 248 คน เป็นข้าราชการชายจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 เป็นข้าราชการหญิงจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่าเป็นผู้ที่มียุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คือ 143 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 อายุราชการ 3 - 4 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุราชการ 1 - 2 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และอายุราชการต่ำกว่า 1 ปีลงมา มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ถ้าแยกพิจารณาตามเพศและอายุราชการแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 อายุราชการ 3 - 4 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 อายุราชการ 1 - 2 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และอายุราชการต่ำกว่า 1 ปีลงมา มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุราชการ 3 - 4 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุราชการ 1 - 2 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุราชการต่ำกว่า 1 ปีลงมา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ภาพประกอบ 3 กราฟแสดงจำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่



ตาราง 3 จำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และเพศ

ตำแหน่งหน้าที่ \ เพศ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
หัวหน้าศูนย์	8	100 5.6	—	—	8	3.2
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์	10	100 7.0	—	—	10	4.0
หัวหน้าฝ่าย	32	69.6 22.4	14	30.4 13.3	46	18.5
หัวหน้างาน	68	55.7 47.6	54	44.3 51.4	122	49.2
ครูสอนวิชาชีพ	25	40.3 17.5	37	59.7 35.2	62	25.0
รวม	143	57.7	105	42.3	248	100

จากตาราง 3 และภาพประกอบ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาได้แก่ ครูสอนวิชาชีพ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 หัวหน้าฝ่ายมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และหัวหน้าศูนย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ในการพิจารณาคำแนะนำของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการจำแนกตามเพศ พบว่า ตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 122 คน มีจำนวนเพศชายมากที่สุดจำนวน 68 คน เพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 และ 54.3 ตามลำดับ

ครูสอนวิชาชีพจำนวน 62 คน มีจำนวนเพศหญิง 37 คน เพศชายจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และ 40.3

หัวหน้าฝ่ายจำนวน 46 คน มีจำนวนเพศชาย 32 คน เพศหญิงจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และ 30.4

สำหรับตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าศูนย์และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ ไม่ปรากฏว่ามีเพศหญิงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่นี้

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 4 ค่าสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	นัยสำคัญทางสถิติ (Sig.)
บทบาทผู้นำ	⑤ 0.8559	$P < .001$
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	④ 0.8575	$P < .001$
นโยบายของหน่วยงาน	② 0.8840	$P < .001$
การให้คำแนะนำ	① 0.9018	$P < .001$
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	③ 0.8557	$P < .001$
ฐานะรายได้ของครอบครัว	⑥ 0.5680	$P < .001$

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก่อนข้างสูง มีเพียงตัวแปรฐานะรายได้ของครอบครัวเท่านั้นที่มีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าตัวแปรอิสระอื่น นั่นคือมีค่าสหสัมพันธ์เพียง 0.5680 ถึงอย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้ร้อยละ 99.99

สำหรับตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือ 0.9018 คือการให้คำแนะนำ/รองลงมาได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน คือ 0.8840 นอกจากนั้นค่าของความสัมพันธ์จะใกล้เคียงกัน ทั้งหมดนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้ร้อยละ 99.99 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ที่ยังไม่ได้ควบคุมความแตกต่างหรืออิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งจะกล่าวต่อไปในตาราง 5

เพื่อให้เข้าใจการทดสอบสมมติฐานและผลการวิเคราะห์ข้อมูลยิ่งขึ้น จึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

Y	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
X_1	หมายถึง	บทบาทผู้นำ
X_2	หมายถึง	หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
X_3	หมายถึง	นโยบายของหน่วยงาน
X_4	หมายถึง	การให้บำเหน็จรางวัล
X_5	หมายถึง	สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
X_6	หมายถึง	ฐานรายได้ของครอบครัว
F	หมายถึง	อัตราส่วน เอฟ
r	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$R^2 \text{ change}$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ในรูปคะแนนดิบ
beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตาราง 5 การสถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของชุดตัวแปรอิสระ
ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน

Variable	Multiple R.	R^2	R^2 change	Simple r.	b.	beta	F.
$R_{1.0}$	0.902	0.813	0.813	0.902	1.162	0.235	911.520
$R_{1.2}$	0.957	0.916	0.103	0.856	1.003	0.307	2315.814
$R_{1.23}$	0.985	0.970	0.054	0.856	1.098	0.268	1487.048
$R_{1.234}$	0.995	0.990	0.020	0.858	0.988	0.189	747.695
$R_{1.2345}$	0.998	0.996	0.006	0.884	0.937	0.147	352.438
ค่าคงที่					5.228		
ค่า F.					11792.910		

จากการาง 5 พบว่าตัวแปรอิสระการให้บำเหน็จรางวัลมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไค้มากที่สุด ถึงร้อยละ 81.3 และเมื่อนำตัวแปรทุกตัวมาารวมพิจารณา จะมีประสิทธิภาพในการอธิบายหรือร่วมกันพยากรณ์ ดังนี้

ตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัล เมื่อนำมารวมกันพยากรณ์กับตัวแปรบทบาทผู้นำ จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 91.6 ตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลร่วมกับตัวแปรบทบาทผู้นำ นำมารวมพยากรณ์กับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 97.0 เมื่อนำตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลร่วมกับตัวแปรบทบาทผู้นำ ร่วมกับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน นำมารวมพยากรณ์กับตัวแปรหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มเป็นร้อยละ 99.0 และเมื่อนำตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัล ร่วมกับบทบาทผู้นำ ร่วมกับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ร่วมกับตัวแปรหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ นำมารวมพยากรณ์กับตัวแปรนโยบายของหน่วยงาน จะสามารถพยากรณ์เพิ่มขึ้นอีกเป็นร้อยละ 99.6

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 บทบาทผู้นำ

1.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

1.3 ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน

1.4 การให้คำแนะนำจรรยาวัธ

1.5 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.6 ฐานะรายได้ของครอบครัว

2. เพื่อทราบว่าปัจจัยทั้ง 6 ประการ สามารถอธิบายหรือร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. บทบาทผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3. นโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4. การให้คำแนะนำจรรยาวัธ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

5. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

6. ฐานะรายได้ของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

7. ปัจจัยทั้ง 6 ประการ มีสหสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้มาจากข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด โครงการเงินกู้ธนาคารโลก สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งหมด 24 ศูนย์ ใน 4 ภาควิชาศาสตร์คือ

1.1 ภาคเหนือ

1.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 ภาคกลาง

1.4 ภาคใต้

มีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เลือกศึกษาค้นคว้า อาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือแบ่งข้าราชการประชากรเป้าหมายเป็น 4 ภาควิชาศาสตร์ แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีจับฉลากมาภาคละ 2 ศูนย์ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษา จำนวน 8 ศูนย์ มีประชากรตัวอย่าง 248 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ขั้นตอนคือ

2.1 เป็นขั้นตอนที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ โดยกำหนดเป็นแบบเลือกตอบ มีทั้งหมด 3 ข้อ

2.2 เป็นขั้นตอนที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กำหนดตัวเลือกเป็นแบบเลือกตอบ โดยให้ตัวเลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

1. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ น้อยที่สุด
2. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ น้อย
3. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ ปานกลาง
4. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ มาก
5. มีค่าเป็นคะแนนในระดับ มากที่สุด

คำถามในมโนทัศน์มี 60 ข้อ แยกเป็นปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย คือ

ข้อ 1 ถึงข้อ 13 เป็นคำถามเกี่ยวกับ บทบาทผู้นำ

ข้อ 14 ถึงข้อ 23 เป็นคำถามเกี่ยวกับ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ข้อ 24 ถึงข้อ 32 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน

ข้อ 33 ถึงข้อ 44 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การให้คำแนะนำรางวัล

ข้อ 45 ถึงข้อ 56 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ข้อ 57 ถึงข้อ 60 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ฐานะรายได้ของครอบครัว

แบบสอบถามทั้ง 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 โดยแบ่งค่าของ

ความเชื่อมั่นแต่ละปัจจัยคือ บทบาทผู้นำ .95 หน้าที่การงาน .86 นโยบาย .82 แนะนำรางวัล .85 สิ่งอำนวยความสะดวก .90 และฐานะรายได้ของครอบครัว .71

ผลของการศึกษาก่อนหน้า

ผลของการศึกษาก่อนหน้า สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 248 คน เป็นข้าราชการชาย 143 คน หรือร้อยละ 57.7 ข้าราชการหญิง 105 คนหรือร้อยละ 42.3 ในจำนวนนี้ เป็นผู้มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด 143 คนหรือร้อยละ 57.7 รองลงมามีอายุราชการตั้งแต่ 3 - 4 ปี จำนวน 58 คนหรือร้อยละ 23.4 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จะเป็นข้าราชการในตำแหน่งหัวหน้างานมากที่สุด คือ 122 คนหรือร้อยละ 49.2 รองลงมาเป็นครูสอนวิชาอื่น 62 คนหรือร้อยละ 25.0

ในการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้ถึงร้อยละ 99.99 ($P < .001$) อันได้แก่ บทบาทผู้นำ $r = .8559$ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ $r = .8575$ การให้คำแนะนำรางวัล $r = .9018$ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน $r = .8557$ นโยบายของหน่วยงาน $r = .8840$ และฐานะรายได้ของครอบครัว $r = .5680$ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อนำเอาตัวแปรอิสระแต่ละตัวมาควบคุมอิทธิพล พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ดีที่สุด คือการให้คำแนะนำรางวัล สามารถอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 81.3

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยการแยกกันหาความสัมพันธ์ทีละตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยฐานะรายได้ของครอบครัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ปานกลาง ก็คือค่าสหสัมพันธ์ 0.5680

เมื่อนำเอากลุ่มตัวแปรทุกตัวมารวมกันอธิบายหรือพยากรณ์ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ พบว่าตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการให้คำแนะนำรางวัล สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ได้ร้อยละ 81.3 แสดงให้เห็นว่า ในกรณีของการจัดให้มีการให้คำแนะนำรางวัลแก่ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

จะต้องให้ความสำคัญต่อบัณฑิตการให้บำเหน็จรางวัลเป็นอันดับแรก ถ้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแห่งใดให้ความสำคัญต่อบัณฑิตการให้บำเหน็จรางวัล แนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการก็จะอยู่ในระดับสูง หากบัณฑิตการให้บำเหน็จรางวัลไม่ได้รับการสนองตอบจากผู้บริหาร ค่ายการไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีความยุติธรรมในการให้บำเหน็จรางวัลแก่ข้าราชการผู้ไ้กับกับบัญชา แนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการก็จะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ คือ

1. บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การให้บำเหน็จรางวัล นโยบายของหน่วยงาน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ บทบาทผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และฐานะรายได้ของครอบครัว

2. บัณฑิตที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ได้ดีที่สุด ก็คือการให้บำเหน็จรางวัล บัณฑิตการให้บำเหน็จรางวัลมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ถึงร้อยละ 81.3 และเมื่อนำเอาบัณฑิตทั้ง 6 ประการ มาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ พบว่าตัวแปรหรือบัณฑิตฐานะรายได้ของครอบครัวได้ถูกคัดออกจากสมการถดถอย แสดงว่าตัวแปรฐานะรายได้ของครอบครัว แม้จะอยู่ในสมการก็ไม่มีส่วนช่วยในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงการบริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดของผู้บริหารว่า ในการบริหารศูนย์นั้น จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตฐานะรายได้ของครอบครัวหรือไม่ อย่างไร ก็จะไม่เป็นผลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ

บัณฑิตการให้บำเหน็จรางวัลซึ่งเป็นบัณฑิตที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนได้ดีที่สุด คือมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์

ถึงร้อยละ 81.3 นั้น ตรงกับผลการวิจัยของมัญญ บุญเชิด (มัญญ บุญเชิด 2519 : จ) พบว่าองค์ประกอบที่ศึกษานี้แตกต่างกันไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ไคแก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล รวมทั้งการให้บำเหน็จรางวัล แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจากการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมากที่สุด คือปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัลที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ควรที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะนอกจากปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรกแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ดีที่สุดอีกด้วย

ปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล เมื่อนำมารวมพยากรณ์กับปัจจัยบทบาทผู้นำ จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มเป็นร้อยละ 91.6 แสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยบทบาทผู้นำที่มีต่อการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค รัตนกอนเนคติกัต ของมูเรเฮด (Moorehead, 1979 : 635 - A) พบว่าการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้ง 2 สถาบัน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับผลของการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าบทบาทผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เมื่อนำมารวมกันพยากรณ์กับปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 91.6

ปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล ร่วมกับปัจจัยบทบาทผู้นำ เมื่อนำมาพยากรณ์ร่วมกับปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 97.0

จากการศึกษาของไวลส์ (Wiles, 1967 : 229) พบว่าความพึงพอใจ
ในการทำงานของนักศึกษาวิทยุทธาโท มีความต้องการคล้ายคลึงกับของ เฮอรัชเบอร์ก คือต้อง
การความเป็นอยู่ที่ดีสบาย สภาพการทำงานที่ดี นอกจากนี้

ไดคาปรีโอ (Dicaprio, 1974 : 3334 - A) ได้ทำการวิจัยความ
สัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียน (School climate) กับความพึงพอใจใน
การทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่นอกเมืองกับในเมือง พบว่าบรรยากาศใน
โรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมในเมืองและนอกเมือง มี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย อาคารสถานที่ ห้องทำงาน พาหนะ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน
บรรยากาศ มีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สร้าง สนับสนุน และดำเนินการให้
เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับข้าราชการ

เมื่อนำปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล ร่วมกับปัจจัยบทบาทผู้นำ ร่วมกับปัจจัย
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน นำมารวมพยากรณ์กับปัจจัยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ จะ
มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 99.0

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1973 : 191-207) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า
การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ และความรับผิดชอบของงาน เป็นองค์ประกอบที่
ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะ
ของหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ

ปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัล ร่วมกับปัจจัยบทบาทผู้นำ ร่วมกับปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน ร่วมกับปัจจัยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เมื่อนำมาพยากรณ์กับปัจจัยนโยบาย
ของหน่วยงาน จะสามารถพยากรณ์เพิ่มได้อีกเป็นร้อยละ 99.6

วิโรจน์ สารัตนะ (วิโรจน์ สารัตนะ 2525 : จ) ได้วิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน โดยชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงาน นับเป็นการสอดคล้องกับผลของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งพบว่าปัจจัยนโยบายของหน่วยงานเมื่อนำมารวมพหุคูณกับปัจจัยทางทุกตัวแปรแล้ว สามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 99.6 จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องให้ความสำคัญและพิจารณานำไปใช้ประกอบการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียนของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดังต่อไปนี้

1. ในการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดของผู้บริหารนั้น จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ การที่จะบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ข้าราชการได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสมควรที่จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดได้แก่การให้บำเหน็จรางวัล ปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัลนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้ในหลายๆวิธีในเวลาเดียวกัน

2. กรณีที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องการจะทราบว่า ภายในหน่วยงาน ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสามารถที่จะทราบได้โดยวิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้โดยการศึกษาจากปัจจัยการให้

บำเหน็จรางวัล เป็นสำคัญว่าผู้บริหารได้จัดปัจจัยการให้บำเหน็จรางวัลให้มีขึ้นในศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนวังหวัคแล้วมาน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวัดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ยากที่จะทำได้ยาก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะได้มีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงาน

สำหรับวิธีการวัดนั้น สมการที่จะใช้วิธีการวัดด้วยวิธีอื่นอีก อาจสร้างเครื่องมือสำหรับการวัดหลายๆชุด แต่ละชุดแยกวัดแต่ละปัจจัย จะทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกันออกไปได้นอกจากการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

-

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม รายงานการประชุมสัมมนานักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน
วิศกรการพิมพ์ 2524, 141 หน้า
- _____ เรื่องนารเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือการพิมพ์ 2524, 50 หน้า
- ประถม แสงสว่าง การบริหารการศึกษาเบื้องต้น กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ประยูรวงศ์
2524, 227 หน้า
- ประศักดิ์ นิยากร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญฎานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อักสำเนา
- ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรม
อาชีวศึกษา ปริญฎานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า
อักสำเนา
- พรชัย พัฒนบัณฑิต นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2523, 126 หน้า อักสำเนา
- ปญโญ สาร "การลงทนเพื่อการศึกษา" วารสารการวิจัยการศึกษา มกราคม -
มีนาคม 2525 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์การศาสนา 2525
- มนูญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด ปริญฎานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 152 หน้า
อักสำเนา
- วิโรจน์ สารรัตนะ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรงานกรม
สามัญศึกษา ปริญฎานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 79 หน้า
อักสำเนา
- วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลคือความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ปริญฎานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 76 หน้า อักสำเนา

เวศ ศรีละมุล ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า
คณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปรินธิยานันท์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2523, 67 หน้า อัสส่าเนา

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2523, 338 หน้า

อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2522, 448 หน้า

Applevhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Prentic-Hall Inc., 1965. 741 p.

Dicaprio, Patrick R. "A Story of the Relationship of Organizational Climate to Job Satisfaction of Teachers in Selected Rural and Suburban-Secondary School," Dissertation Abstract International Vol.35, No.6, (December) 1974

Gilmer, Von Haller B. and Others. Industrial Psychology. 2 nd, ed. New York, McGraw-Hill Book Co., 1966. 225 p.

Ghiselli, Edwin E. and Brown, Clarence W. Personel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., 1965. 416 p.

Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B.B. The Motivation To Work. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 389 p.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper and Brother, 1954. 411 p.

Moorehead, Roderich Emanuel. "An Analysis of Faculty Job Satisfaction in the Public Regional Community Colleges and the State Technical Colleges of Connecticut." Dissertation Abstract. Vol.40, No.2, 1979

Morse, K.C. and Reimer E. "The Experimental Change of Major Organization Variable," Journal of Abnormal and Social Psychology. p.120-129. 1955

Newcomer, Habel. The Big Business Executive. New York, Columbia University. p.44-45. 1955

Negro, Felix B. Public Administration. New York, McGraw-Hill Book Co., 1951. 463 p.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of teachers," Exploration in Education Administration. p.191-207. 1973

Vroom, V.H. Work and Motivation. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1964. 331 p.

Wiles, Kimbol. Supervision for Better Schools. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1967

Yoder, Dale and Others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York, McGraw-Hill Book Co., 1958. 630 p.

การคำนวณ

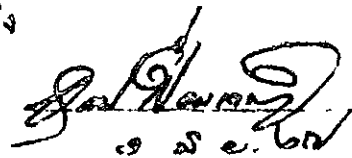
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา
 ที่ วันที่ 1 มิถุนายน 2527
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ด้วยกระผมนายอุดม เปี่ยมเจริญ จักรการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยของกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้ทำการวิจัยในเรื่อง "ปัจจัยที่ีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" และในการวิจัยข้ออาสัยการเก็บข้อมูลจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโครงการเงินกู้ธนาคารโลก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการ จักรการ และครูสอนวิชาชีพของศูนย์ฯ โปรดได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามที่ได้นำมาพร้อมนี้ เพื่อดูวิจัยจะได้ นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ ซึ่งผลของการวิเคราะห์อาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และเมื่อตอบแบบสอบถามแล้ว ขอความกรุณาได้ส่งกลับไปที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา จักเป็นพระคุณยิ่ง


 ๑๖ มิ.ย. ๒๕๒๗

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่ ต้องการจะทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดว่าแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามเพื่อผู้วิจัยจะได้นำค่าตอบไปวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คำตอบเหล่านี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับของความพึงพอใจ จำนวน 60 ข้อ โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามลำดับความสำคัญมากน้อย เกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	น้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือด้วยดี

ตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่เป็นจริงตามสภาพของงาน

1. เสด

☐ ชาย

☐ หญิง

~~2.~~ อายุราชการ (ในการทํางาน ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ฉะเชิงเทรา 6 เดือนถึงเป็น 1 ปี)

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 2 ปี

☐ 3 - 4 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งการงาน

☐ หัวหน้าศูนย์

☐ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์

☐ หัวหน้าฝ่าย

☐ หัวหน้างาน

☐ ครูสอนวิชา

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในเรื่อง
ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	บทบาทผู้นำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ผู้นำ ของท่านจะยกย่องชมเชยเสมอ.....					
2.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้อื่น.....					
3.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตและ ยุติธรรม.....					
4.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านสร้างความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในหน่วยงาน.....					
5.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น.....					
6.	ท่านพอใจในการที่ได้ทำงานร่วมกับผู้นำของท่าน.....					
7.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือใน ปัญหาสำคัญของหน่วยงาน.....					
8.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านให้โอกาสผู้อื่นร่วมงานทุกคนได้ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....					
9.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานการศึกษา นอกโรงเรียนเป็นอย่างดี.....					

ข้อที่	บทบาทผู้นำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่ม.....					
11.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ซึ่งความ สุจริตและผลประโยชน์ของคน.....					
12.	ท่านพอใจในความรับผิดชอบของผู้นำของท่านเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน.....					
13.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านได้กระจายอำนาจและความ รับผิดชอบในการทำงานของผู้อื่น.....					

ข้อที่	หน้าที่การงานที่มีปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ท่านพอใจที่ได้มีการประชุมและแนะนำความรู้ทาง ด้านการศึกษาของโรงเรียนเมื่อเริ่มเข้าทำงาน.....					
15.	ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจของท่าน.....					
16.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านใน การทำงานอย่างเต็มที่.....					
17.	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่มีลักษณะจริงจังและท้าทายให้ทำ....					
18.	ท่านพอใจในวิธีการจัดบุคลากรเข้าทำงานในงานแต่ละ ฝ่ายภายในศูนย์.....					

ข้อที่	หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาตาม สายงานที่ทำทั้งในและนอกสถานที่.....					
20.	ท่านพอใจต่อวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อศึกษา ต่อหรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....					
21.	ท่านพอใจที่ผู้นำได้เอาใจใส่ดูแลการทำงานของ ท่านโดยสม่ำเสมอ.....					
22.	ท่านพอใจที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันประ เเมิน ผลของการทำงาน.....					
23.	ท่านพอใจที่มีโอกาสได้ร่วมทำงานในโครงการที่ สำคัญตามความสามารถ.....					

ข้อที่	ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24.	ท่านพอใจที่งานในแต่ละฝ่ายของศูนย์ต่างเกื้อหนุนและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน.....					
25.	ท่านพอใจต่อวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ดำเนิน การตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ.....					
26.	ท่านพอใจในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ที่ไม่มีการ ผูกพันผูกมัดตายตัว ไม่ยึดตำราเรียนเป็นคู่มือการเรียน และไม่มีการบิณฑบาตเป็นแบบบรรยาย.....					

ข้อที่	ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27.	ท่านพอใจต่อวิธีการทำงานเท่าที่เป็นอยู่.....					
28.	ท่านพอใจที่ผู้นำและผู้ร่วมงานของท่านเห็นว่างานแต่ละงานต่างมีความสำคัญทัดเทียมกัน.....					
29.	ท่านพอใจที่มีการเปิดคำที่พึงปรารถนา ช. แก่ผู้ทำงาน การยอมรับประชากรกลุ่มเป้าหมายในชนบท.....					
30.	ท่านพอใจที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี.....					
31.	ท่านพอใจต่อวิธีการบริหารงานที่เป็นไปตามนโยบายของผู้นำของท่าน.....					
32.	ท่านพอใจในวิธีการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนโยบายที่ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจโดยมีผู้นำเป็นผู้สั่งการ...					

ข้อที่	การให้คำแนะนำรางวัล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่ซึ่งจะทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น.....					
34.	ท่านพอใจต่อวิธีการพิจารณาความดีความชอบเท่าที่เป็นอยู่..					
35.	ท่านพอใจที่มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน.....					

ข้อที่	การให้มาเห็นจริง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36.	ท่านพอใจเมื่อได้ทำงานเต็มความสามารถและมี ผลงาน ท่านมีโอกาสดูแลที่จะได้รับการพิจารณาความ ดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ.....					
37.	ท่านพอใจผู้นำของท่านที่มีความรู้ลึกซึ้งและ เอา ใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่านเมื่อท่านออกทำงานใน ชนบท.....					
38.	ท่านพอใจที่ผู้นำของท่านรับเรื่องร้องทุกข์ไม่ ท่านร้องเรียน.....					
39.	ท่านพอใจที่มีการดำเนินเรื่องการขอเบิกจ่ายเงิน ประเภทต่างๆของศูนย์มากกว่าเคยและครั้ง.....					
40.	ท่านพอใจต่อการจัดห้องวิชาการ เพื่อเสริมความรู้ เกี่ยวกับงานการศึกษาของโรงเรียนของผู้นำท่าน.....					
41.	ท่านพอใจในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้ร่วมงานของหน่วยงาน.....					
42.	ท่านพอใจที่จะให้มีการปิดหยุดวันหยุดชดเชยเป็น กรณีพิเศษเพื่อลดความเบี่ยงเบนจากการที่ได้ทำงาน หนักโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อนในวันหยุดประจำสัปดาห์.....					
43.	ท่านพอใจที่จะมีการจัดสหกรณ์หรือสหกรณ์ขึ้นในหน่วย งานของท่าน.....					
44.	ท่านพอใจที่บริการและสวัสดิการต่างๆมีส่วนช่วยใน การทำงานของท่าน.....					

อันดับที่	สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45.	ท่านพอใจต่อที่นั่งทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงานที่มีความสะดวกสบายใจในการทำงาน.....					
46.	ท่านพอใจต่อการรักษาทรัพย์สินมีค่าของศูนย์ให้ถาวรคงทนและปลอดภัย.....					
47.	ท่านพอใจต่อการใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและประหยัด เกิดผลดีต่อทางราชการ.....					
48.	ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดลอมทั่วไปสร้างความสะดวกหรือร่นในการทำงาน.....					
49.	ท่านพอใจต่อการจัดระบบคนงานและภาระงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเสริมการทำงาน.....					
50.	ท่านพอใจในความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน.....					
51.	ท่านพอใจที่มีการทำงานร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคและแบ่งพวก.....					
52.	ท่านพอใจต่อวิธีการจัดขานพาหนะเพื่อบริการการทำงาน.....					
53.	ท่านพอใจต่อระบบการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ของศูนย์ที่เป็นไปอย่างเหมาะสม.....					
54.	ท่านพอใจต่อการจัดซื้อวัสดุต่างๆ ใกล้เคียงกับเมื่อเกิดความจำเป็น.....					

ข้อที่	สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
55.	ท่านพอใจที่มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆเพียงพอต่อการทำงาน.....					
56.	ท่านพอใจในการจัดหาอาคารสถานที่ การจัดและปรับปรุง บริเวณของศูนย์ฯที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและสวยงาม....					

ข้อที่	ฐานะรายได้ของครอบครัว	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57.	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....					
58.	ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบ เทียบกับปริมาณงานที่ทำในหน่วยงาน.....					
59.	ท่านพอใจต่อการมีอาชีพของเพื่อเพิ่มพูนรายได้นอก เหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ.....					
60.	ท่านพอใจที่ครอบครัวของท่านมีความสุขจากการทำงาน ของท่าน.....					