

๒๕๓ - ๐๐๖๔๓

๗ ๗๕๖

๙.๓

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ปริญญาโท

ของ

เมตตา นีรัตน์ตระกูล

๒๖ ก.ย. ๒๕๓๗

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มกราคม ๒๕๓๗

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

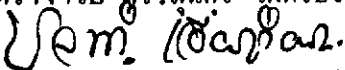
190103

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม


.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

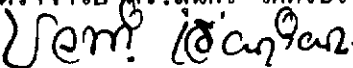

.....กรรมการ

(ดร. ชลิตย์ เอี่ยมสำอางค์)

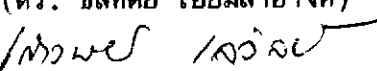
คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

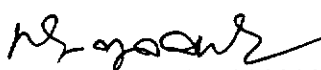

.....กรรมการ

(ดร. ชลิตย์ เอี่ยมสำอางค์)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ กรรมการที่ควบคุม ปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ กรรมการร่วม ซึ่งได้กรุณาเป็นกรรมการ สอบปากเปล่า และให้คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์อย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร.สุวัตร ศิลปอนันต์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กรุณาให้ แนวทางการทำวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจอย่างยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ในภาค วิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ อาจารย์เสน่ห์ ผดุงญาติ อาจารย์ ปาน กิมปี ดร.สมคิด พรหมจ้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาชัย เลวลีย์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการกองและศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ ศูนย์บริรักษ์ เพื่อการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทั้งในการแจกแบบสอบถามและขอขอบคุณอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็น อย่างดี

ขอขอบคุณคุณวิฑูรย์ นิรัตน์ตระกูล คุณยุวดี นิรัตน์ตระกูล และคุณดำรงศักดิ์ นิรัตน์ตระกูล ที่ได้คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากยังมี ขอน้อมบูชาในพระคุณของคุณพ่อผู้ล่วงลับไป และคุณแม่ ซึ่งเป็นผู้สร้างแนวความคิดอันเป็นเครื่องชี้นำชีวิตของผู้วิจัยตลอดไป

เมตตา นิรัตน์ตระกูล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน	9
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	10
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	13
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
การแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	213
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	213
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	213
สมมติฐานในการวิจัย.....	214
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	215
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	215
สรุปผลการวิจัย.....	216
การอภิปรายผล.....	219
ข้อเสนอแนะ.....	272
บรรณานุกรม.....	274
ภาคผนวก.....	279

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว	39
2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	42
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	43
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	44
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	45
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	46
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชาย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	47
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชาย ด้านนโยบายและการบริหารงาน	48
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	49
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชาย ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	50
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชาย ด้านความสำเร็จของงาน	51
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหญิง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	52
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหญิง ด้านนโยบายและการบริหารงาน	53

[illegible]

ตาราง	หน้า
27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	67
28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	68
29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	69
30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน	70
31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จของงาน ..	71
32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	72
33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	73
34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	74
35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน	75

ตาราง	หน้า
36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จของงาน	76
37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ...	77
38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน	78
39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	79
40 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	80
41 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านความสำเร็จของงาน	81
42 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	82
43 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ...	83
44 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน.....	84
45 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านการได้รับการยอมรับใน การทำงาน	85
46 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านความสำเร็จของงาน	86
47 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	87

ตาราง	หน้า
48 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านนโยบายและการบริหารงาน ..	88
49 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	89
50 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับใน การทำงาน	90
51 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน	91
52 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	92
53 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน	93
54 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	94
55 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	95
56 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านความสำเร็จของงาน	96
57 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	97
58 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน	98
59 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	99

ตาราง	หน้า
60 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	100
61 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความสำเร็จของงาน	101
62 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ...	102
63 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านนโยบายและการบริหารงาน	103
64 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	104
65 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	105
66 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน	106
67 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	107
68 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	108
69 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	109
70 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านการได้รับ การยอมรับในการทำงาน	110

ตาราง	หน้า
71 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จของงาน	111
72 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	112
73 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน	113
74 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	114
75 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน	115
76 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านความสำเร็จของงาน	116
77 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน.....	117
78 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	118
79 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	119
80 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน	120

ตาราง	หน้า
81 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จ ของงาน	121
82 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	122
83 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ...	123
84 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	124
85 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	125
86 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านความสำเร็จของงาน	126
87 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ...	127
88 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	128
89 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	129
90 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	130
91 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านความสำเร็จของงาน	131
92 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	132

ตาราง	หน้า
93 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	133
94 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	134
95 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	135
96 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านความสำเร็จของงาน	136
97 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	137
98 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามเพศ	139
99 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	140
100 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามเพศ	141
101 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ	142
102 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	143
103 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	144
104 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	145
105 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	146

ตาราง	หน้า
106 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	147
107 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	148
108 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	150
109 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	151
110 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	152
111 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	153
112 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ	154
113 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุราชการ	156
114 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
อายุราชการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการ	
แต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	158
115 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ	159
116 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ	161
117 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
อายุราชการ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับเชิญ	
เข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	163

ตาราง	หน้า
118 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุราชการ	164
119 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
อายุราชการ ด้านความสำเร็จของงาน เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
ได้สำเร็จทุกครั้ง	166
120 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	167
121 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ	169
122 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
อายุด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ	
งานที่รับผิดชอบ	171
123 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	172
124 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามอายุ	174
125 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามอายุ	
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้า	
ในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	176
126 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ	177
127 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	179
128 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
วุฒิทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	
ในการปฏิบัติงานในที่ทำงานมีความปลอดภัย	181

ตาราง	หน้า
129 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	182
130 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับการแสดง ความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	184
131 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	185
132 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	186
133 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการได้รับ ความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	187
134 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความเป็น ธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	188
135 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	189
136 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน เกี่ยวกับการได้ รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	190
137 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	191
138 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ	192

ตาราง	หน้า
139 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ	194
140 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ	196
141 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
ตำแหน่งระดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการมีโอกาส	
ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	197
142 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
ตำแหน่งระดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับให้การ	
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	198
143 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
ตำแหน่งระดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการได้รับ	
ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	199
144 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ	200
145 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ	201
146 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม	
ตำแหน่งระดับ ด้านความสำเร็จของงาน เกี่ยวกับการได้รับความสนใจจาก	
ผู้บังคับบัญชานานงานที่สำเร็จ	202
147 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	203
148 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	204
149 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	205

ตาราง	หน้า
150 คำความถี่และคำร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	206
151 คำความถี่และคำร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน...	207
152 คำความถี่และคำร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	208
153 คำความถี่และคำร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน...	209
154 คำความถี่และคำร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน.....	210
155 คำความถี่และคำร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	211
156 คำความถี่และคำร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	212

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรในองค์การมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์การนั้น ๆ เป็นอย่างมาก องค์การใดมีบุคลากรที่ประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและตั้งใจในการทำงาน การบริหารงานย่อมจะบรรลุความสำเร็จด้วยดี องค์การใดที่บุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือมีความรู้ความสามารถ แต่ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ก็จะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว

ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัญหาสำคัญขององค์การโดยทั่วไป การบริหารงานบุคคลมีเป้าหมายเพื่อทำให้สมาชิกในองค์การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานทั้งของแต่ละบุคคลและกลุ่ม การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันและไม่เท่าเทียมกันตามตำแหน่งและบทบาทที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมาย จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงาน เกิดความไม่ตั้งใจ ไม่เต็มใจ หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติงานและผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (อุทัย หิรัญโต. 2526 : 166)

โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปไม่มีที่สิ้นสุด มาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า คนมีระดับความต้องการแตกต่างกันและได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 103 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1954)

ส่วน เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) เห็นว่า คนต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาจากการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานเมื่ออยู่ 2 ประการคือ ประการแรกเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานและความสำเร็จของงาน ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจประการที่สอง เป็นองค์ประกอบ

ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบทั้งสองเป็นสิ่งที่คนต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลเข้ามาสู่องค์การย่อมที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดำเนินการทำงาน ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องของสมาชิก และความปลอดภัยที่จะเอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของตนเองได้ บุคคลนั้นย่อมต้องการจะปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การนั้น ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่ายและเห็นห่างไปในที่สุด วิกฤตการณ์ดังกล่าวจึงก่อให้เกิดปัญหาการลาออกจากองค์การหรือการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ไปทำงานให้กับองค์การอื่น ๆ

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531:83) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการลาออกจากราชการมีอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ ปัจจัยหลัก มีสาเหตุมาจากค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยรอง มีสาเหตุมาจากนโยบายในการแสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน โอกาสที่ได้ริเริ่มใหม่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงาน

กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ส่วน คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้ง 91 แห่ง จำนวน 3,273 คน และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 1,403 คน แยกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 659 คน และข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา (ส่วนภูมิภาค) อีก 744 คน ในจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้ง 1,403 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2533, 2534 และ 2535 มีข้าราชการพลเรือนสามัญที่โอนย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการจำนวน 14 คน, 39 คน และ 28 คน ตามลำดับ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 65 -66)

จำนวนผู้โอนย้ายและลาออกนั้นนับว่าเป็นจำนวนที่ค่อนข้างมาก สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการดังกล่าวโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการ น่าจะมาจากกระบวนการบริหารงานล่าช้าและขาดการประสานงานที่ดี สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เงินเดือนค่าจ้างไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ทัดเทียม

กับข้าราชการครู เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนกลาง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก และมาสโลว์ มาเป็นกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของกรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งระดับเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง เพื่อนำไปปรับปรุงและเสริมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติกร
2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากร อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง กลุ่มที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 436 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสุ่มจากข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง จากส่วนราชการต่าง ๆ โดยวิธีสุ่มตามสัดส่วนพิจารณาเทียบจากตารางของ เครซี และ มอร์แกน (Kerjcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 208 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

2.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

2.1.1 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

- 1) โสด
- 2) สมรส

2.1.3 สถานที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

- 1) อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ
- 2)อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.4 อายุราชการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) 1 - 9 ปี
- 2) 10 - 19 ปี
- 3) 20 ปีขึ้นไป

2.1.5 อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) 25 - 35 ปี
- 2) 36 - 45 ปี
- 3) 46 ปีขึ้นไป

2.1.6 วุฒิทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.7 ตำแหน่งระดับเงินเดือน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) ระดับ 1 - 2
- 2) ระดับ 3 - 4
- 3) ระดับ 5 - 6

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแนวคิดทางทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก และมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

2.2.5 ด้านความสำเร็จของงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามของคำและข้อความ เพื่อให้สื่อความหมายตรงกันดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ในการทำงานสามารถทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ ระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนข้าราชการและผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือของเพื่อนข้าราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการต่อและเข้ารับการอบรม

1.5 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นงานที่มีความพอดี และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้รับการแต่งตั้งให้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ตำแหน่งสถานศึกษา วิศวกรโยธา นายช่างโยธา ช่างเขียนแบบ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากร

นิติกร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการช่างศิลป์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สารสนเทศศึกษา วิศวกรไฟฟ้า นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างเครื่องกล และนายช่างภาพ ยกเว้น ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป และตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีด

3. อายุราชการ หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2535

4. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับ และเป็นประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรที่ ก.พ.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

5. ส่วนราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง หน่วยงานที่กำหนดตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งประกอบด้วย 9 ส่วนราชการ

6. สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการกองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กองแผนงาน กองส่งเสริมปฏิบัติการ และหน่วยศึกษานิเทศก์ ยกเว้นศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ และศูนย์บริการเพื่อการศึกษาแห่งชาติ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ซ้ำรายการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ซ้ำรายการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ซ้ำรายการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

งานการศึกษานอกโรงเรียน เริ่มมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อ ปี พ.ศ. 2522 ซึ่งดูเสมือนงานใหม่แต่แท้จริงงานนี้ได้ทำกันมาอย่างเป็นทางการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2483 โดยตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2483 จนถึงปี พ.ศ. 2493 กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้โอนมาสังกัดในกรมประชาศึกษา ซึ่งต่อมากรมประชาศึกษาได้เปลี่ยนเป็นชื่อกรมสามัญศึกษา (กรมสามัญศึกษา. น.ป.ป. : 1 - 5) กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้อยู่ภายในกองกำกับดูแลของกรมสามัญศึกษาเป็นเวลายาวนานถึง 28 ปี จนถึงปี พ.ศ. 2522 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น โดยรวมหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนเข้าด้วยกัน ได้แก่ กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และศูนย์บริรักษ์เพื่อการศึกษา กรมวิชาการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 51)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ส่วน คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 91 แห่ง และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนราชการตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2534 ออกเป็น 9 กอง ในส่วนกลางดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองแผนงาน
5. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
6. กองส่งเสริมปฏิบัติการ
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ
8. ศูนย์บริการเพื่อการศึกษาแห่งชาติ
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในส่วนกลาง เป็นออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหาร คือ กลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป
2. กลุ่มปฏิบัติการ คือ กลุ่มที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 6 ของทุกส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งสถาปนิก วิศวกรโยธา นายช่างโยธา ช่างเขียนแบบ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากร นิติกร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการ ช่างศิลป์ เจ้าหน้าที่ ผูกอมรม เจ้าหน้าที่สารสนเทศศึกษา วิศวกรไฟฟ้า นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างเครื่องกล และ นายช่างภาพ
3. กลุ่มธุรการและพิมพ์ดีด คือ กลุ่มที่ทำหน้าที่ในการจัดพิมพ์ ลงทะเบียนรับเรื่อง เข้า-ออก ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 3

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มอส (Morse. 1958 : 27) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดนี้เกิดจากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้ลดความเครียดลง และเกิดความพอใจในการทำงานขึ้นมา

ซีคอร์ด และแบคก์แมน (Secord and Backman. 1964 : 391) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการต้องการของบุคคลในองค์การที่แตกต่างกัน บางคนอาจพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ บางคนอาจพอใจในลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจในสภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงาน

สมิท (Smith. 1964 : 114-135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่า เป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

วรูม (Vroom. 1964 : 99) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ท่าที หรือทัศนคติที่มีต่องานและชีวิตในวงการอุตสาหกรรม สามประการนี้ มีความหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ก็คือไม่พึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254 - 255) ให้ความหมายว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพื่อนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บลูม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ

วอลแมน (Wolman. 1973 : 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

งานงค์ สมประสงค์ (2518 : 109) ได้สรุปความสำคัญของความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพื่อความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การลดความสนใจให้น้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง และเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อย จะต้องขึ้นอยู่กับองค์การในการที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกซึ่งจะเกิดจากเหตุเสมอ จะไม่เกิดขึ้นอย่างเลื่อนลอยโดยไม่มีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือเรียกว่า แรงจูงใจ เมื่อได้รับการจูงใจก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาเหล่านั้นให้ครบถ้วน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า ผู้ปฏิบัติจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของคนได้รับการสนองตอบมากน้อยเพียงใด หากได้รับการสนองตอบมาก ก็จะมี ความพึงพอใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อย ความไม่พึงพอใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

โดยปกติแล้วมนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีที่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1960 : 122 - 144) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้น ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดราบคาบที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพล
จูงใจต่อไป

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นเป็นลักษณะจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ
ความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์
แต่ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียมิได้ เช่น ความ
ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อมนุษย์ได้รับสนองตอบในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความ
ต้องการความปลอดภัยก็จะเกิดตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเอง
ให้พ้นจากอันตรายหรือถูกแย่งชิงสิ่งของที่为己เจ้าของ

3. ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการ
ตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดตามมา ความต้องการทางสังคม คือ ความ
ต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความ
ต้องการทางสังคมคือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่เป็นตัวเอง หรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้น
สูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็น
ที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก เพราะการสนองความต้องการที่ต่ำกว่า
แต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอ และเป็นที่พอใจของคนอยู่แล้ว ความต้องการขั้นนี้ก็คือความต้องการ
ที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 57) นักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเขียน
หนังสือเรื่อง The Human Side of Enterprise แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎี X และ
ทฤษฎี Y ขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีทั้ง 2 มีข้อสมมติฐานว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์
มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน

สมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะลงโทษ
3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และความต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้กับทุกคน ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้นโดยธรรมชาติมิใช่เป็นคนขี้เกียจ และเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y จะไม่ควบคุม หรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัวแต่จะพยายามช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

สำหรับทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพ และทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่น และการพักผ่อน
 2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
 3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ
 4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
 5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน
 6. ในสังคมปัจจุบันนี้ แต่ละคนมีโอกาสดแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น
- แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจคนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y

10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ส่วน เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) และเพื่อนร่วมงานได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน สรุปได้ว่า ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม กลุ่มที่ทำให้เกิดความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลสนององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความรู้เริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนอยากทำงาน

4. ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

5. ความก้าวหน้า การได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลสนององค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลสนององค์การแล้วจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน
4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน
5. นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ทั่วม่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้ที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขที่เกิดไม่พอใจในการทำงานแห่งใหม่ได้
8. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารงาน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงานของบุคคล

ดังนั้น องค์ประกอบหรือปัจจัยจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้คนจะทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านจูงใจที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจก็จะหมดไป

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ภิญญ์ สาร (2516 : 175 - 177) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม
2. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินทอง และสิ่งของ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การทำให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจ และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว ให้ะหัวหน้างานใหญ่กว่าให้ะของบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น
5. การบำรุงขวัญและกระตุ้นกำลังใจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดขึ้นกับทุกคนทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

พนัส พันนาคินทร์ (2526 : 220 - 222) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนนั้น มีวิธีการต่าง ๆ ที่พอสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพของตน ทั้งในด้านที่จะเสริมสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ และความเจริญให้แก่ตัวเองแล้ว ความมีน้ำใจที่จะทำงานก็ย่อมจะเกิดขึ้น
2. การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกัน
3. การช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
4. การได้รับความเชื่อถือ (Recognition) และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
5. ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of Belonging)
6. การจัดทำที่ทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259 - 261) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่
2. ได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนพึงพอใจในความสำเร็จในกิจกรรมของตน ดังนั้น

ผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบดีที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานเป็นมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดไป

4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบใดที่เขายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าที่ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น แต่ถ้าปฏิบัติงานมีความรู้สึกลมตหว้งในการก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงานในที่สุด

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมต้องการที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมพลังของการทำงานเป็น ผู้ที่สามารถประสานได้ทั้งงานและจิตใจของคนในองค์การ ให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การเป็นจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรม ในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ กล่าวคือไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลาเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายความสามัคคีของหมู่คณะ และองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจาย่อมเป็นที่พอใจแก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำอย่างสุภาพ นุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปราชัยได้ถามทุกข์สุข ย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

9. ความพึงพอใจในการทำงานในการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากสภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

10. การยอมรับนับถือมนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคม หรือองค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังย่อมเกิดความกังวล เกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีดังเช่นการยอมรับนับถือจึงเป็นที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจาก ยูซอม (เกซีนี หงส์นันท์. 2528 : 130 - 135; อ้างอิงมาจาก USOM. n.d.) ได้รวบรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้

1. ต้องการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ต้องการให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หมายถึงการงานและการควบคุมงานอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. ต้องการให้มีมาตรฐานและการควบคุมงานที่ดี
4. ต้องการให้มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้เพียงพอ
5. ต้องการให้ระบบการงานเนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. ต้องการให้มีการสอบแข่งขัน การคัดเลือก การเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด
7. ต้องการให้มีการประสานงานที่ดีและการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมให้มีระบบ
8. ต้องการให้มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. ต้องการให้มีใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

วิธีการจูงใจบุคคลให้ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดของนักวิชาการดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งความต้องการ

ทางด้านร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการในโอกาสที่จะแสดงความสามารถ ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีการตอบสนองโดยการทำให้สิ่งจูงใจ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากทฤษฎีและแนวความคิดที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ อีกหลายท่าน ซึ่งน่าสนใจดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน และการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยสูง โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม เปี่ยมเจริญ (2528 : 47, 50) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ การให้บำเหน็จรางวัล ($r = 0.9018$) นโยบายของหน่วยงาน ($r = 0.8840$) บทบาทของผู้บังคับบัญชา ($r = 0.8559$) หน้าที่การงาน

ที่ปฏิบัติ ($r = 0.8575$) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($r = 0.8557$) และฐานะรายได้ของครอบครัว ($r = 0.5680$) และเมื่อนำตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลมาพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรบทบาทผู้นำจะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 91.60 ตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลร่วมกับตัวแปรบทบาทผู้นำ นำมาพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้น 97.00 เมื่อนำตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลร่วมกับตัวแปรบทบาทผู้นำ ร่วมกับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน นำมาพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรหน้าที่การงานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 99.00 และเมื่อนำตัวแปรการให้บำเหน็จรางวัลร่วมกับบทบาทผู้นำ ร่วมกับตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกับตัวแปรหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ นำมาพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรนโยบายของหน่วยงานจะสามารถพยากรณ์เพิ่มขึ้นอีกเป็นร้อยละ 99.60

นิคม พรหมย้อย (2529 : 67 -70) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยดำรง ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบโดยให้ครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งเพศชายและเพศหญิง วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป บ่งชี้ว่า มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยดำรงอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งมีต่อ 2 ปัจจัย ความพึงพอใจของครูเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยดำรงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยดำรงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยดำรง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2531 : 180 - 182) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ประชากรที่ศึกษาคือ ศึกษานิเทศก์อำเภอ 638 คน ศึกษาในตัวแปร 15 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความ

สัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือน
3. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับรับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

นาย บุญเฉลิม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนรวมทั้งสิ้น 64 คน ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสังกัด ประสบการณ์ด้านแท่งและวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน หน่วยงานนิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรมีนโยบายที่ชัดเจน

ครูดี ยะเผือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และภูมิลำเนา ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้โดย

1. ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง
2. ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

3. ครูที่มีสาขาวิชาเรียนต่างกันไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่

อนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 118 - 119) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 155 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันด้านวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่า
 - 3.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน
 - 3.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและรายรวมไม่แตกต่างกัน
 - 3.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2536 : 31-32) ได้ทำการศึกษาวิจัยการสูญเสียกำลังคนในองค์กร การรักษากำลังคนในระบบราชการ กลุ่มตัวอย่างได้แก่เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ในระดับกรม ในสังกัดกระทรวงหรือเทียบเท่าจำนวน 13 กระทรวง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 85 คน ผลจากการศึกษา พบว่าปัญหาที่เป็นสาเหตุของการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการเรียงตามลำดับมากที่สุด คือ ปัญหาเงินเดือนและสวัสดิการ ปัญหาความก้าวหน้าในการทำงาน ปัญหาการบริหารงานในระบบราชการ ปัญหาความยุติธรรมในการบริหาร ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษา ปัญหาเรื่องการเดินทางมาทำงาน ปัญหาความขัดแย้งภายในและการทำงานต่ำกว่าระดับ

นอกจากนี้ยังพบว่ายุทธวิธีสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหการสูญเสียกำลังคนในองค์กรที่เกิดขึ้นได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ เสริมสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรมใช้คนให้ตรงกับงาน สร้างระบบการประเมินงานที่เป็นธรรม พัฒนาระบบการบริหารให้บุคลากรระดับล่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น มีการพัฒนาทีมงานที่เหมาะสม การมีที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัย และการมีสถานศึกษาอยู่ใกล้ที่พักอาศัย

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2536 : 33 - 35) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อการทำงานระบบราชการ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3-7 จำนวน 179 คน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มองเห็นต่อการทำงานในระบบราชการไทยเรียงตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานในระบบราชการไทยไม่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 41.9)
2. ระบบเงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ (ร้อยละ 11.3)
3. ข้าราชการไทยขาดความชัดเจนบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ร้อยละ 10.2)
4. ขาดผู้บริหารที่มีคุณธรรม (ร้อยละ 9.2)
5. ขาดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผล (ร้อยละ 8.5)
6. ระบบราชการไทยมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านบุคคลและวัตถุ (ร้อยละ 6.7)
7. ขาดการพัฒนาระบบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน (ร้อยละ 5.3)
8. ระบบการประเมินผลงานไม่เป็นธรรม (ร้อยละ 4.2)
9. อื่น ๆ (ร้อยละ 2.7)

งานวิจัยต่างประเทศ

วอล์คเกอร์ และเกสต์ (Walker and Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เขาสรุปการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกับโอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็จะต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินสวัสดิการ
2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความสุขด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้น ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ก็ไม่ทำให้งานดีเด่นได้
3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ
5. ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลผลิต เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

เซอร์จิโอฟานนิ (Sergiovanni. 1970 : 191) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจากครูในมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก ได้หาวิธีการของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ เြ้นแต่กลุ่มตัวอย่างครูบางกลุ่ม องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจมากที่สุด 3 ประการ และองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ 6 ประการ องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ วิธีการนิเทศงานความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นโยบายของโรงเรียนและการบริหารชีวิตส่วนตัว ความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพ

ฮัททิสัน (Hutchison. 1970 : 4289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
3. บุคลากรในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์การ คนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ

5. ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามนโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

7. ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

8. บุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จอห์นสตัน และบาร์วิน (Johnston and Barvin. 1973 : 136 - 141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ทำการทดสอบความพึงพอใจกับครูผู้ชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎรประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า

1. ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเฮอริชเบิร์ก จัดอยู่ในองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแต่กลับปรากฏผลว่า ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จากงานการศึกษาวิจัยที่ได้รวบรวมมา จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นปัจจัยที่สนองความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย และประการที่สอง เป็นปัจจัยที่สนองความต้องการในด้าน ความปลอดภัย ความมีชื่อเสียง านวงศ์ตระกูล และความต้องการได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา เป็นต้น และหากบุคคลได้รับการสนองตอบในสิ่งต่าง ๆ ก็จะเป็นการกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการต่าง ๆ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และตัวอย่างแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกลุ่มที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 436 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จะสุ่มจากข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จากส่วนราชการต่าง ๆ โดยวิธีการสุ่มตามสัดส่วนพิจารณาจากตารางประมาณจำนวนของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) รวมทั้งสิ้น 208 คน โดยวิธีการจับฉลาก

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย และข้อเขียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขวัญ กำลังใจ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญตามแห่งต่าง ๆ เพื่อให้ทราบโครงสร้าง และเนื้อหา ในการออกแบบเครื่องมือ

2. ศึกษางานวิจัยที่มีโครงสร้างและเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อทราบรูปแบบของเครื่องมือ วิธีสร้างเครื่องมือ และรายละเอียดของเครื่องมือ โดยศึกษาจากงานวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 190 - 196) วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 115 - 123) นิคม พรหมย้อย (2529 : 90 - 95) และอนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 110 - 116) แล้วออกแบบเครื่องมือของการวิจัยนี้ขึ้น

3. สร้างเครื่องมืออย่างละเอียดตามรูปแบบที่ครอบคลุมโครงสร้างและเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วทั้งฉบับ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการทบทวนวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์ แล้วนำแบบทดลองใช้กับประชากรที่นำเซกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในแต่ละกลุ่มและทุกส่วนราชการ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน แต่ละตอนมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามตัวแปรที่ศึกษามี 7 ตัวแปร คือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุ ราชการ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งระดับ

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านแยกออกเป็นรายชื่อ านแต่ละข้อให้เลือกตอบตามระดับความพึงพอใจมากที่สุด 5 ระดับ ตามเกณฑ์วัดเจตคติของ ลิเคิร์ท (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531 : 85; อ้างอิงมาจาก Likert. 1961) ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยที่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะขอหนังสืออนุมัติหัวข้อและเค้าโครงรายละเอียดขออนุญาตให้บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ถึงอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อขออนุญาตให้บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในทุกส่วนราชการด้วยตนเอง
3. เมื่อครบกำหนดแล้ว หากยังไม่ได้รับข้อมูลกลับคืนครบผู้วิจัยติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์และการติดตามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจและวิเคราะห์ข้อมูล
2. คำนวณค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน และหาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยใช้เกณฑ์ประเมินความคิดเห็นของ ประคอง กรรณสูต (2525 : 84) เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - 1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
 - 1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 - 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - 3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 - 4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3. คำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน เพื่อทราบความเบี่ยงเบนโดยส่วนรวมทุกด้าน และแยกเป็นรายด้าน
4. นำผลการคำนวณหาค่าสถิติจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาจัดระดับและลำดับที่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อทราบระดับและลำดับที่โดยส่วนรวมทุกด้าน

5. นำผลการคำนวณหาค่าสถิติจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน จากกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มคือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test ตามตัวแปรเพศ อายุราชการ อายุ วุฒิต่างทางการศึกษา และตำแหน่งระดับ วิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-way analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้ Studentized-q-statistic โดยวิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman Kuels)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (นิภา ศรีไพโรจน์. 2531 : 140)

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 60)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 79)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 86)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้การแจกแจงความถี่

$\bar{X}_1$ $\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2 , S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1 , n_2 แทน จำนวนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

2.2 การทดสอบค่า (F-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่ม โดยใช้สูตร (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 95)

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

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Studentized-q-statistic แบบ Newman Keuls Method (Winer. 1971 : 210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{\frac{MS_{\text{error}}}{n}}}$$

เมื่อ q แทน ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

$\bar{T}_{\text{largest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment มากที่สุด

$\bar{T}_{\text{smallest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment น้อยที่สุด

MS_{error} แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน

n แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การวิจัยเรื่องนี้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตร (Cronbach, 1972 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิทางการศึกษา และ ระดับตำแหน่ง สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls) ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำนวนสองกลุ่มผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าที (t-test) ซึ่งการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบ เอฟ (F-distribution)
- t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบ ที (t-distribution)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ใช้เกณฑ์การประมาณค่า ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความพึงพอใจจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 คน จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ระดับตำแหน่ง โดยใช้ค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน/คน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	86	45.70
หญิง	102	54.30
รวม	188	100.00
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	79	42.00
สมรส	109	58.00
รวม	188	100.00
<u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u>		
อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ	73	38.80
อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ	115	61.20
รวม	188	100.00
<u>อายุราชการ</u>		
1 - 9 ปี	74	39.40
10 - 19 ปี	79	42.00
20 ปีขึ้นไป	35	18.60
รวม	188	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน/คน	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
25 - 35 ปี	88	46.80
36 - 45 ปี	82	43.60
46 ปีขึ้นไป	18	9.60
รวม	188	100.00
<u>วุฒิทางการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	19.10
ปริญญาตรี	120	63.80
สูงกว่าปริญญาตรี	32	17.00
รวม	188	100.00
<u>ระดับตำแหน่ง</u>		
ระดับ 1 - 2	24	12.80
ระดับ 3 - 4	76	40.40
ระดับ 5 - 6	88	46.80
รวม	188	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่า จำนวนข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง เป็นชายจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 หญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 สมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างและอยู่บ้านกระทรวงศึกษาธิการ

จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนอายุราชการ 1 - 9 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 10 - 19 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในด้านอายุพบว่า 25 - 35 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 36 - 45 มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 และ 46 ปีขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนวิถีทางการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ปริญญาตรีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในด้านตำแหน่งระดับ 1 - 2 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ระดับ 3 - 4 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และระดับ 5 - 6 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

การวิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นรายด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน และการวิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระคือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วิถีทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการวิเคราะห์โดยรวมเป็นรายด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ดังตาราง 2 - 6 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.06	1.04	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.10	0.86	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.21	0.78	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.32	0.78	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่นำทำงาน	2.91	0.90	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.80	0.78	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.21	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.26	0.78	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.04	0.86	ปานกลาง
อุปกรณ์หน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.06	0.78	ปานกลาง
รวม	3.10	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06-3.32$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.65	0.79	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.87	0.83	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.76	0.89	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.71	0.85	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.78	0.89	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.70	1.06	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.08	0.83	ปานกลาง
ระบบงานหนึ่งจบงานทำให้พอใจในการรับราชการ	3.07	0.93	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.12	0.93	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.67	0.99	ปานกลาง
รวม	2.84	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65 - 3.12$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.97	0.87	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.11	0.86	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.46	0.76	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.25	0.85	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.46	0.78	มาก
มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.82	มาก
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.91	0.93	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.72	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.71	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.19	0.87	ปานกลาง
รวม	3.17	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ 1. การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4. มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.46-3.42$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ 1. มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราวนอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97 - 3.19$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.57	0.97	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.90	0.96	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.32	0.61	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.35	0.70	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.35	0.81	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.46	0.81	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.46	1.00	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.25	0.71	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.27	0.67	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.77	0.91	ปานกลาง
รวม	3.07	0.52	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.46-2.57$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90-3.27$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.52	0.72	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.43	0.72	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.37	0.69	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.13	0.74	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.45	0.69	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.27	0.72	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.39	0.86	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.54	0.67	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.64	0.67	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.03	0.86	ปานกลาง
รวม	3.38	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.64-3.43$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03-3.39$)

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ตามตัวแปร เป็นการวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุ ราชการ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และระดับตำแหน่ง ดังรายละเอียดใน ตาราง 7-96 ต่อไปนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการชาย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.84	0.98	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.08	0.88	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.27	0.83	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.31	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ที่ทำงาน	2.84	0.94	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.76	0.81	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.23	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.29	0.76	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.07	0.90	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.05	0.82	ปานกลาง
รวม	3.07	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84-3.05$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชาย ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.59	0.80	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.71	0.87	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.64	0.99	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.74	0.92	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.81	0.89	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.56	1.04	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.14	0.91	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.03	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.13	0.92	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.54	1.03	น้อย
รวม	2.79	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และหน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.54-2.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64-3.14$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.01	0.82	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.85	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.55	0.71	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.22	0.76	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.50	0.75	มาก
มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.86	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.97	0.94	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.67	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.68	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.15	0.87	ปานกลาง
รวม	3.19	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ 1. การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และ 4. มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.55-3.41$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ 1. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.97$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01-3.37$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชาย ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.58	1.09	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.98	0.99	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.63	มาก
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.50	0.66	มาก
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.41	0.85	มาก
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.44	0.88	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.55	1.04	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.28	0.68	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.28	0.71	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.59	0.99	น้อย
รวม	3.11	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ
ได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อ
พิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ ได้รับ
การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ในคำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ได้รับ
มอบหมายงานตรงตามความสามารถและรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.47$ -
3.44) และอยู่ในระดับน้อย คือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.58$ -2.59) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.92 - 3.28$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชาย ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.67	0.68	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.50	0.75	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.45	0.63	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.10	0.75	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์งานที่ได้รับมอบ	3.50	0.59	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.24	0.70	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.36	0.93	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.62	0.65	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.71	0.68	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	2.98	0.93	ปานกลาง
รวม	3.41	0.42	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อคือ ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้สำเร็จ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.10-2.98$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71-3.45$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหญิง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.25	1.06	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.12	0.85	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.16	0.74	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.33	0.76	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ทำงาน	2.98	0.87	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.83	0.76	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.19	0.69	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.24	0.80	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.01	0.83	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.08	0.75	ปานกลาง
รวม	3.12	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.33$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจแบบมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหญิง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2.70	0.78	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	3.01	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.85	0.78	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.69	0.78	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.75	0.89	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.82	1.07	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.03	0.76	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	0.87	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.11	0.95	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.78	0.95	ปานกลาง
รวม	2.88	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69-3.11$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหญิง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.93	0.91	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.88	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.38	0.78	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.27	0.92	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.43	0.81	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.79	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.86	0.92	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.30	0.77	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.74	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.22	0.86	ปานกลาง
รวม	3.16	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อคือ ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43-3.43$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.86$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93-3.38$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหญิง ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.56	0.86	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.83	0.93	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.56	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.22	0.70	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.30	0.78	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.47	0.75	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.44	0.97	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23	0.73	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.25	0.64	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.91	0.82	ปานกลาง
รวม	3.04	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการ
ได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) และเมื่อพิจารณา
แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ รู้สึกมีเกียรติได้
ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.47$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการ
อบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
2.56-2.44) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.25$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหญิง ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.39	0.73	ปานกลาง
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.36	0.69	ปานกลาง
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.30	0.73	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.16	0.74	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.41	0.76	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.29	0.74	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	0.80	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.47	0.69	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.59	0.67	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.08	0.79	ปานกลาง
รวม	3.35	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.41-3.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39-3.08$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.96	1.08	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.00	0.86	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.10	0.84	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.30	0.84	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่นำทำงาน	2.85	0.99	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.76	0.84	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.11	0.88	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.14	0.83	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.85	0.93	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.08	0.90	ปานกลาง
รวม	3.02	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96-3.08$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสด ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.68	0.82	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.86	0.87	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.65	0.85	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.66	0.83	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.80	0.87	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.73	1.13	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.01	0.85	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	0.96	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	0.92	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.68	0.95	ปานกลาง
รวม	2.84	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65-3.19$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.10	0.83	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.90	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.43	0.84	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.29	0.86	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.46	0.80	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.91	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.91	0.94	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.75	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.76	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.23	0.83	ปานกลาง
รวม	3.18	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ 1. การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4. มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.41-3.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ 1. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.91$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10-3.34$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสด ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.58	0.96	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.95	0.88	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.58	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.27	0.75	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.35	0.79	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.42	0.73	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.54	0.97	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.29	0.66	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.32	0.67	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.91	0.77	ปานกลาง
รวม	3.09	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.54-2.58$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95-3.42$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสด ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.52	0.75	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.43	0.75	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.35	0.75	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.19	0.74	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.39	0.74	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.27	0.80	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	0.81	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.57	0.65	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.62	0.67	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.04	0.81	ปานกลาง
รวม	3.38	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่เป็นโสดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52-3.62$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19-3.39$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.14	1.01	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.17	0.86	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.28	0.73	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.34	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้น้ำทำงาน	2.96	0.84	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.83	0.74	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.28	0.64	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.35	0.74	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.17	0.78	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.06	0.69	ปานกลาง
รวม	3.16	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.35$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.62	0.77	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.88	0.80	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.83	0.91	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.75	0.86	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.76	0.90	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.68	1.01	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.13	0.82	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.05	0.92	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.06	0.95	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.66	1.02	ปานกลาง
รวม	2.84	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อ
พิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62-3.13$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.87	0.89	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.84	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.48	0.69	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.22	0.84	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.47	0.78	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.74	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.91	0.93	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.71	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.67	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.16	0.89	ปานกลาง
รวม	3.17	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากันมีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.48-3.68$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.91$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87-3.33$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.56	0.99	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.86	1.02	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.63	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.40	0.65	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.35	0.83	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.49	0.87	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.45	1.02	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.22	0.74	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.23	0.68	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.66	0.99	ปานกลาง
รวม	3.06	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.49$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.45-2.56$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86-3.49$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.52	0.70	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.42	0.70	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอ	3.39	0.64	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.09	0.75	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.50	0.65	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.28	0.66	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.38	0.90	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง	3.51	0.69	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.66	0.68	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.03	0.90	ปานกลาง
รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแยก
เป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มี
ความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงาน
ด้วยตนเอง มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.42-3.66$) นอกจากนั้นอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09-3.50$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.25	1.12	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.78	0.87	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	2.99	0.70	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.19	0.68	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ที่ทำงาน	2.60	0.89	น้อย
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.58	0.80	น้อย
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.16	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.07	0.73	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.77	0.83	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.85	0.74	ปานกลาง
รวม	2.92	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.92$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
น้อย 2 ข้อ คือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้
อยากทำงาน ($\bar{X} = 2.58-2.60$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78-3.19$)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.59	0.74	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.88	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.78	0.90	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.59	0.88	น้อย
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.64	0.92	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.95	1.09	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.99	0.89	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.04	0.99	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.58	1.00	น้อย
รวม	2.81	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.58-2.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88-3.10$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.18	0.86	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.90	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.48	0.80	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.29	0.94	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.51	0.75	มาก
มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.80	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.78	0.92	น้อยที่สุด
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.70	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.78	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.04	1.01	ปานกลาง
รวม	3.22	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 29 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.22$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ 1) การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2) ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3) มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4) ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พิจารณาในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.41-3.51$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อคือ 1) มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($X = 1.78$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.04 - 3.29$)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.60	0.86	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.86	0.99	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.56	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.45	0.65	มาก
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.34	0.84	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.52	0.80	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.60	0.95	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23	0.68	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.33	0.65	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.82	0.92	ปานกลาง
รวม	3.10	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.45-3.52$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.60$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82 - 3.33$)

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.51	0.73	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.42	0.74	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.34	0.65	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.11	0.66	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.48	0.71	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.38	0.68	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.36	0.90	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.49	0.60	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.73	0.69	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.01	0.84	ปานกลาง
รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.42-3.73$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01-3.38$)

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.95	0.98	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.30	0.80	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.35	0.81	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.41	0.84	มาก
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ทำงาน	3.11	0.86	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.94	0.74	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.23	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.79	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.21	0.84	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.20	0.79	ปานกลาง
รวม	3.21	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 32 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.41$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94-3.38$)

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอ	2.69	0.82	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.87	0.86	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบ	2.74	0.88	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.79	0.82	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.86	0.86	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.55	1.01	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.14	0.79	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.05	0.89	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.17	0.90	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.73	0.99	ปานกลาง
รวม	2.86	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 33 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =
2.86) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ
คือ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ($\bar{X}$ = 2.55) นอกจากนั้นอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.69-3.17)

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.83	0.86	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.83	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.44	0.73	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.23	0.80	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.43	0.81	มาก
มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.82	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.99	0.93	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.73	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.66	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.28	0.76	ปานกลาง
รวม	3.14	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 34 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน และมีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43-3.57$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.99$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.37$)

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.55	1.04	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.92	0.95	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.64	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.28	0.72	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.36	0.80	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.42	0.82	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.42	1.03	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.26	0.73	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.25	0.69	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.73	0.91	ปานกลาง
รวม	3.05	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 35 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.42-2.55$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73-3.36$)

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.53	0.72	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.43	0.70	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอ	3.39	0.71	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.15	0.80	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.43	0.68	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.20	0.74	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	0.84	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง	3.57	0.71	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.59	0.66	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.04	0.87	ปานกลาง
รวม	3.37	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 36 แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.41-3.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04-3.39$)

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.91	1.22	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.04	0.80	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงาน	3.16	0.79	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.30	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณหน้าทำงาน	2.91	0.81	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.73	0.71	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.23	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.22	0.78	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.03	0.86	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.05	0.76	ปานกลาง
รวม	3.06	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 37 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91 - 3.05$)

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.54	0.71	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.70	0.84	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.55	0.81	น้อย
การพิจารณาความดีความชอบค่าเงินการอย่างยุติธรรม	2.85	0.72	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.81	0.79	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.38	0.86	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.23	0.75	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.12	1.02	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.26	0.86	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.59	0.95	น้อย
รวม	2.80	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 38 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และหน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.38-2.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70-3.26$)

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.03	0.81	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.07	0.85	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.41	0.74	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.39	0.76	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.64	0.80	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.85	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.80	0.91	น้อยที่สุด
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.76	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.76	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.39	0.72	ปานกลาง
รวม	3.24	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 39 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ 1. ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4. ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและมีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.41-3.78$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.80$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03-3.39$)

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.53	1.00	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.03	0.92	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.57	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.34	0.73	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.43	0.78	มาก
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.46	0.80	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.28	0.94	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.27	0.69	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.23	0.67	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.89	0.82	ปานกลาง
รวม	3.08	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 40 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.43-3.46$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.28-2.53$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89-3.34$)

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.58	0.83	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.43	0.81	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.31	0.79	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.20	0.68	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.42	0.66	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.27	0.76	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	0.92	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.53	0.65	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.68	0.66	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.07	0.78	ปานกลาง
รวม	3.39	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 41 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จของงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.41-3.68$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07-3.31$)

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ ราชการ 10-19 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.10	0.87	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานเอื้อการทำงาน	3.09	0.85	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.16	0.74	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.34	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.86	0.90	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.82	0.81	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.24	0.64	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.32	0.76	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.10	0.79	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.04	0.84	ปานกลาง
รวม	3.11	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 42 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82-3.34$)

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.73	0.90	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	3.04	0.87	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.87	0.94	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.70	0.85	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.80	0.93	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.91	1.08	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.01	0.81	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	2.96	0.84	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.95	0.93	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.76	0.98	ปานกลาง
รวม	2.87	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 43 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70-3.04$)

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.86	0.89	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.81	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.46	0.75	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.19	0.86	ปานกลาง
ได้รับความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.34	0.75	ปานกลาง
มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.76	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.94	0.88	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.68	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.68	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.04	0.88	ปานกลาง
รวม	3.10	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 44 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ 1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.46-3.54$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ 2. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.94$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86-3.37$)

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.63	0.92	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.78	0.96	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.64	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.28	0.68	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.33	0.73	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.34	0.81	ปานกลาง
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.56	0.93	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23	0.64	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.28	0.58	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.68	0.98	ปานกลาง
รวม	3.04	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 45 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63-3.34$)

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.42	0.61	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.38	0.63	ปานกลาง
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.38	0.63	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.08	0.69	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.44	0.59	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.23	0.66	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	0.73	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.52	0.70	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.52	0.62	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	2.96	0.84	ปานกลาง
รวม	3.33	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 46 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.41-3.52$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96-3.38$)

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.31	0.96	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานเอื้ออำนวย	3.26	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.40	0.85	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.34	0.80	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	3.06	1.80	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.89	0.87	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.09	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.23	0.84	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.91	1.01	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.14	0.73	ปานกลาง
รวม	3.16	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 47 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89-3.40$)

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานเพียงพอ	2.69	0.68	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.86	0.65	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.91	0.85	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.46	1.04	น้อย
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.66	1.00	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.91	1.25	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.91	1.01	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.20	0.93	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.20	0.93	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.63	1.11	ปานกลาง
รวม	2.84	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 48 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.46$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66-3.20$)

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.09	0.95	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.34	1.00	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.57	0.81	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.09	0.98	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.37	0.77	ปานกลาง
มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.85	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	2.09	1.07	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.71	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.66	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.09	1.04	ปานกลาง
รวม	3.20	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 49 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ 1) การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51-3.60$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.09$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09-3.37$)

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.51	1.04	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.89	1.05	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.56	มาก
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.51	0.66	มาก
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.23	1.03	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.71	0.79	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.77	1.19	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.26	0.89	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.31	0.87	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.69	0.93	ปานกลาง
รวม	3.14	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 50 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน และให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51-3.71$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.51$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69-3.31$)

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.63	0.69	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.51	0.70	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอ	3.49	0.56	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.11	0.96	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.54	0.92	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.37	0.77	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.31	1.02	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง	3.60	0.69	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.86	0.77	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.11	1.05	ปานกลาง
รวม	3.45	0.54	มาก

จากตาราง 51 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานเสมอ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.49-3.86$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11-3.37$)

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.99	1.18	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.98	0.83	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.16	0.77	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.32	0.84	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.90	0.91	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.74	0.80	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.20	0.80	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.22	0.75	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.01	0.84	ปานกลาง
อุปกรณ์หน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.08	0.78	ปานกลาง
รวม	3.06	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 52 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74-3.32$)

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2.48	0.74	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.78	0.84	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.55	0.90	น้อย
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.83	0.73	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.81	0.84	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.52	0.98	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.17	0.81	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	0.99	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	0.92	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.51	0.99	น้อย
รวม	2.79	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 53 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และหน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.48-2.52$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78-3.19$)

ตาราง 54 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 25 - 35 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.06	0.84	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.07	0.87	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.40	0.77	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.34	0.80	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.53	0.83	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.86	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.88	0.94	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.73	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.71	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.25	0.79	ปานกลาง
รวม	3.22	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 54 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.45-3.75$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.88$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06-3.40$)

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์	2.50	0.96	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.95	0.93	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.26	0.58	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.27	0.71	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.38	0.75	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.44	0.80	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.27	0.94	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.26	0.67	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.23	0.67	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.92	0.87	ปานกลาง
รวม	3.05	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 55 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.44$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.27-2.50$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92-3.38$)

ตาราง 56 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.56	0.77	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.47	0.77	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.36	0.78	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.19	0.72	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.44	0.64	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.32	0.75	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.42	0.85	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.56	0.64	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.67	0.66	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.01	0.82	ปานกลาง
รวม	3.40	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 56 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.42-3.67$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01-3.36$)

ตาราง 57 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.10	0.92	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.23	0.86	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.23	0.84	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.30	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.90	0.91	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.85	0.77	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.20	0.74	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.32	0.84	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.11	0.89	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.09	0.77	ปานกลาง
รวม	3.13	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 57 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85-3.30$)

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2.85	0.76	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.98	0.82	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.89	0.77	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.60	0.91	น้อย
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.71	0.87	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.87	1.07	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.93	0.81	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.07	0.81	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.05	0.91	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.83	0.98	ปานกลาง
รวม	2.88	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 58 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับน้อย 1 ข้อคือ การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.60$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.07$)

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.87	0.87	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.84	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.52	0.74	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.20	0.84	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.40	0.73	ปานกลาง
มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.75	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.93	0.91	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.71	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.70	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.15	0.90	ปานกลาง
รวม	3.14	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 59 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52-3.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.93$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87-3.40$)

ตาราง 60 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.61	0.97	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.79	0.98	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.63	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.40	0.68	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.35	0.81	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.54	0.74	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.72	0.98	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.30	0.66	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.32	0.65	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.70	0.91	ปานกลาง
รวม	3.11	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 60 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.54$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61-3.32$)

ตาราง 61 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.52	0.71	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.44	0.63	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.37	0.60	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.07	0.68	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.65	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.22	0.69	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.40	0.87	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.56	0.70	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.65	0.69	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.07	0.90	ปานกลาง
รวม	3.38	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 61 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.44-3.65$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07-3.37$)

ตาราง 62 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.28	0.83	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.11	0.96	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.33	0.59	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.44	0.70	มาก
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	3.06	0.87	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.83	0.79	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.28	0.46	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.22	0.65	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.83	0.86	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.89	0.90	ปานกลาง
รวม	3.13	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 62 แสดงว่า ข้าราชการอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อ
พิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ สภาพแวดล้อม
ทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.44$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$ -
3.33)

ตาราง 63 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอ	2.56	0.98	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.83	0.86	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.17	1.10	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบค่าเงินการอย่างยุติธรรม	2.67	1.03	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.94	1.16	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.83	1.25	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.33	0.97	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	2.89	1.13	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.06	1.11	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.72	0.96	ปานกลาง
รวม	2.90	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 63 แสดงว่า ข้าราชการอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อพิจารณา
แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลใน
การปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.56$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$ -
3.33)

ตาราง 64 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.00	1.03	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.17	2.99	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.44	0.78	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.06	1.11	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.39	0.78	ปานกลาง
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.84	ปานกลาง
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	2.00	0.97	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.65	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.78	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.06	1.06	ปานกลาง
รวม	3.11	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 64 แสดงว่า ข้าราชการอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก 1 ข้อคือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.00$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00-3.39$)

ตาราง 65 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.72	1.07	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.11	1.02	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.62	มาก
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.44	0.70	มาก
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.22	1.11	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.17	1.10	ปานกลาง
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.50	1.15	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	2.94	1.00	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.22	0.81	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.33	0.97	น้อย
รวม	3.02	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 65 แสดงว่า ข้าราชการอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.44-3.50$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.33-2.50$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72-3.22$)

ตาราง 66 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.33	0.49	ปานกลาง
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.17	0.79	ปานกลาง
มีความสำเร็จงานในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.44	0.62	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.11	1.08	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์งานที่รับผิดชอบ	3.33	1.03	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.28	0.75	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.17	0.86	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.33	0.69	ปานกลาง
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.50	0.71	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	2.94	0.87	ปานกลาง
รวม	3.26	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 66 แสดงว่า ข้าราชการอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณา
แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ มีความสำเร็จงานในการ
แก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.44-3.50$)
นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94-3.33$)

ตาราง 67 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.00	1.07	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.03	0.84	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.03	0.91	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.14	0.72	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้น่าทำงาน	2.94	0.89	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.69	0.79	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.17	0.88	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.25	0.77	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.94	0.95	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.00	0.76	ปานกลาง
รวม	3.02	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 67 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69-3.25$)

ตาราง 68 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.67	0.76	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.67	0.89	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.58	0.94	น้อย
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.81	0.95	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.94	0.92	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.53	1.11	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.08	0.84	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.06	1.12	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	0.92	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.50	1.18	น้อย
รวม	2.80	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 68 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.80$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
3 ข้อคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้น
โดยไม่รู้ตัว และหน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.50-2.58$)
นอกจากนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67-3.19$)

ตาราง 69 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมทบทวนสั่งสอนในหน่วยงานตามโอกาส	3.11	0.95	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.80	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.44	0.81	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.39	0.77	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.69	0.79	มาก
มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.79	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.81	0.98	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.65	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.74	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.42	0.84	มาก
รวม	3.28	0.50	ปานกลาง

ตาราง 69 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อคือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42-3.69$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.81$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11 - 3.39$)

ตาราง 70 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.33	1.01	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.86	0.96	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.70	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.25	0.77	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.22	0.93	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.31	0.92	ปานกลาง
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.11	1.01	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.22	0.76	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.19	0.86	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.72	0.85	ปานกลาง
รวม	2.95	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 70 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =
2.95) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ
คือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหามา
การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 2.11-2.33) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.72-3.31)

ตาราง 71 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.72	0.88	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.50	0.94	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.47	0.81	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ทำสำเร็จ	3.31	0.92	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.64	0.64	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.39	0.87	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.47	0.94	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.72	0.61	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.83	0.61	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.14	0.96	ปานกลาง
รวม	3.52	0.56	มาก

จากตาราง 71 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.47-3.83$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14-3.39$)

ตาราง 72 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.01	1.02	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.12	0.83	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.22	0.76	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.29	0.78	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ทำงาน	2.86	0.90	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.83	0.76	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.26	0.75	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.23	0.75	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.06	0.82	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.07	0.77	ปานกลาง
รวม	3.09	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 72 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.09) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83-3.29)

ตาราง 73 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.68	0.78	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.95	0.82	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.78	0.84	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.73	0.81	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.84	0.85	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.72	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.16	0.81	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.04	0.85	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	0.82	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.79	0.91	ปานกลาง
รวม	2.89	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 73 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68-3.19$)

ตาราง 74 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.98	0.83	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.85	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.49	0.71	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.28	0.82	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.44	0.78	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.82	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.91	0.93	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.72	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.71	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.81	ปานกลาง
รวม	3.18	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 74 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ 1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.44-3.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ 1. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.91$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98-3.33$)

ตาราง 75 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.60	0.98	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.85	0.97	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.58	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.37	0.69	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.46	0.73	มาก
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.49	0.71	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.61	0.96	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.25	0.71	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.31	0.63	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.83	0.93	ปานกลาง
รวม	3.11	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 75 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ข้อคือ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.46-3.49$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.60$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.37$)

ตาราง 76 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.47	0.66	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.38	0.64	ปานกลาง
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.34	0.64	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.12	0.68	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.40	0.69	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.27	0.67	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.40	0.81	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.48	0.65	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.58	0.64	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	2.99	0.77	ปานกลาง
รวม	3.34	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 76 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.47-3.58$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99-3.40$)

ตาราง 77 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.34	1.10	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.13	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.38	0.71	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.66	0.79	มาก
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้นั่งทำงาน	3.09	0.93	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.78	0.87	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.06	0.56	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.41	0.91	มาก
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.06	0.91	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.13	0.87	ปานกลาง
รวม	3.20	0.58	ปานกลาง

ตาราง 77 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย และหน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41-3.66$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78-3.38$)

ตาราง 78 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.53	0.88	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.81	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.88	0.98	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.56	0.88	น้อย
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.34	0.87	น้อย
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.84	1.22	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.78	0.87	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.19	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.75	1.24	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.41	1.01	น้อย
รวม	2.71	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 78 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) และเมื่อพิจารณาแยก
เป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม การแสดง
ความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยและหน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติ
งาน ($\bar{X} = 2.34-2.56$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75-3.19$)

ตาราง 79 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.78	0.91	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	2.91	1.00	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.34	0.87	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.00	1.02	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.28	0.77	ปานกลาง
มีการหักท่ายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.83	มาก
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	2.03	0.86	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.75	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.66	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	2.84	1.02	ปานกลาง
รวม	3.02	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 79 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ มีการหักท่ายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.63$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.03$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78-3.34$)

ตาราง 80 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.72	0.85	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.13	0.94	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.59	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.38	0.66	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.09	0.89	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.50	1.02	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.47	1.05	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.28	0.63	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.19	0.59	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.59	1.04	น้อย
รวม	3.07	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 80 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
1 ข้อคือ รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ
คือ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.47$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.72-3.38$)

ตาราง 81 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.50	0.72	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.53	0.72	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.38	0.71	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.00	0.76	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.44	0.72	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.16	0.72	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.25	0.95	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.56	0.80	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.69	0.82	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.06	1.05	ปานกลาง
รวม	3.36	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 81 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.44-3.69$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00-3.38$)

ตาราง 82 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.67	1.17	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.92	0.93	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.00	0.93	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.21	0.72	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้น่าทำงาน	3.08	0.88	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.71	0.75	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.25	0.85	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.77	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.00	1.02	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.04	0.81	ปานกลาง
รวม	3.03	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 82 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67-3.38$)

ตาราง 83 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.58	0.75	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.58	0.93	น้อย
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.46	0.83	น้อย
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.79	0.93	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	3.04	0.91	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.58	0.97	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.13	0.95	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.17	0.92	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.25	0.94	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.58	1.06	น้อย
รวม	2.82	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 83 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.46-2.58$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79-3.25$)

ตาราง 84 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.13	1.03	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.78	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.25	0.85	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.42	0.93	มาก
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.75	0.90	มาก
มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.86	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.75	1.07	น้อยที่สุด
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.72	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.78	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.54	0.88	มาก
รวม	3.26	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 84 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 6 ข้อคือ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอมา ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน มีการหักทลายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42-3.75$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.75$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00-3.25$)

ตาราง 85 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.50	0.98	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.88	0.95	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.75	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.21	0.78	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.21	0.78	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.25	0.90	ปานกลาง
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.25	0.94	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.29	0.62	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.21	0.78	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.96	0.69	ปานกลาง
รวม	3.00	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 85 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96-3.29$)

ตาราง 86 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.71	0.95	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.54	0.98	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.50	0.83	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.42	0.88	มาก
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์งานที่รับผิดชอบ	3.58	0.58	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.33	0.87	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.38	0.92	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.58	0.58	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.79	0.59	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.17	0.92	ปานกลาง
รวม	3.50	0.56	มาก

จากตาราง 86 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์งานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.42-3.79$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17-3.38$)

ตาราง 87 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.09	1.06	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.16	0.73	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.18	0.81	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.29	0.81	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้น้ำทำงาน	2.95	0.86	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.88	0.75	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.24	0.76	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.12	0.75	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.99	0.77	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.07	0.77	ปานกลาง
รวม	3.10	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 87 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88-3.18$)

ตาราง 88 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านนโยบายและการบริการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2.76	0.88	ปานกลาง
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.92	0.86	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.78	0.89	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.87	0.75	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.82	0.83	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.58	1.00	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อมีปัญหาคัดแย้งเกิดขึ้น	3.20	0.71	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.13	1.02	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.22	0.89	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.67	0.96	ปานกลาง
รวม	2.89	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 88 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ($\bar{X} = 2.58$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67-3.20$)

ตาราง 89 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.16	0.83	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.85	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.64	0.69	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.39	0.75	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.50	0.76	มาก
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.91	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.79	0.90	น้อยที่สุด
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.80	มาก
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.74	มาก
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.64	ปานกลาง
รวม	3.26	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 89 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อคือ 1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2. ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน 3. มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4. ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.41-3.68$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.79$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34-3.39$)

ตาราง 90 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.54	1.03	น้อย
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.08	0.96	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.32	0.57	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.30	0.75	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.54	0.79	มาก
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.57	0.75	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.43	1.04	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.26	0.74	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.29	0.71	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.84	0.88	ปานกลาง
รวม	3.12	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 90 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.54-3.57$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อคือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.43-2.54$) นอกจากนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84-3.32$)

ตาราง 91 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.61	0.71	มาก
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.46	0.68	มาก
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอ	3.41	0.75	มาก
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ทำสำเร็จ	3.20	0.69	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.45	0.72	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.37	0.76	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.45	0.90	มาก
มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง	3.54	0.76	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.66	0.68	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.12	0.80	ปานกลาง
รวม	3.42	0.44	มาก

จากตาราง 91 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อคือ มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามคาดหวัง มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในการที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.41-3.66$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12-3.37$)

ตาราง 92 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.15	0.98	ปานกลาง
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.10	0.95	ปานกลาง
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.28	0.71	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.39	0.78	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.84	0.95	ปานกลาง
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.75	0.82	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.17	0.71	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.35	0.80	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.09	0.89	ปานกลาง
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.07	0.80	ปานกลาง
รวม	3.12	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 92 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75-3.39$)

ตาราง 93 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอ	2.57	0.71	น้อย
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.91	0.77	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.82	0.89	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.56	0.88	น้อย
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.67	0.92	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.84	1.12	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.97	0.89	ปานกลาง
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	2.99	0.85	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.99	0.96	ปานกลาง
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.69	1.01	ปานกลาง
รวม	2.80	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 93 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับน้อย 2 ข้อคือ ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอ และการพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.56-2.57$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67-2.99$)

ตาราง 94 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	2.76	0.82	ปานกลาง
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.05	0.90	ปานกลาง
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.35	0.76	ปานกลาง
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.08	0.89	ปานกลาง
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.35	0.76	ปานกลาง
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.72	มาก
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	2.06	0.90	น้อย
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.63	ปานกลาง
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.66	ปานกลาง
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	2.95	0.97	ปานกลาง
รวม	3.08	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 94 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก 1 ข้อคือ มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.60$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.06$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76-3.35$)

ตาราง 95 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.61	0.93	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.75	0.95	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.60	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.42	0.62	มาก
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.23	0.81	ปานกลาง
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.42	0.83	มาก
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.60	0.98	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23	0.71	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.26	0.62	ปานกลาง
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.65	0.98	ปานกลาง
รวม	3.05	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 95 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ข้อคือ ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อคือ ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.60$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61-3.33$)

ตาราง 96 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.40	0.63	ปานกลาง
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.36	0.66	ปานกลาง
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.31	0.57	ปานกลาง
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.00	0.73	ปานกลาง
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.42	0.69	มาก
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.17	0.63	ปานกลาง
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.34	0.81	ปานกลาง
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.52	0.62	มาก
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.59	0.69	มาก
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	2.92	0.89	ปานกลาง
รวม	3.30	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 96 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อคือ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.45-3.59$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92-3.36$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระคือ เพศ สถานภาพ สถานะปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ ภูมิตำการศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 97-101 ต่อไปนี้

ตาราง 97 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.84	3.25	-2.79**
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.08	3.12	-0.29
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.27	3.16	0.96
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.31	3.33	-0.17
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ทำงาน	2.84	2.98	-1.08
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.76	2.83	-0.68
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.23	3.19	0.42
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.29	3.24	0.48

ตาราง 97 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.07	3.01	0.47
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.05	3.08	-0.28
รวม	3.07	3.12	-0.58

จากตาราง 97 แสดงว่า ข้าราชการชายและหญิงโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -2.79$) เกี่ยวกับการเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก

ตาราง 98 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวนตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.59	2.70	-0.89
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.71	3.01	-2.51*
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.64	2.85	-1.62
การพิจารณาความดีความชอบในการอย่างยุติธรรม	2.74	2.69	0.47
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.81	2.75	0.53
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.56	2.82	-1.72
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.14	3.03	0.90
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.03	3.10	-0.46
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.13	3.11	0.15
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.53	2.78	-1.73
รวม	2.79	2.88	-1.24

จากตาราง 98 แสดงว่า ข้าราชการชายและหญิงโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.51$) เกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ

ตาราง 99 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.01	2.93	0.63
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.13	3.09	0.31
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.55	3.38	1.49
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.22	3.27	-0.43
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.50	3.43	0.60
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	3.68	-0.50
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.97	1.86	0.75
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.37	3.30	0.64
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	3.43	-0.23
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.15	3.22	-0.51
รวม	3.19	3.16	0.45

จากตาราง 99 แสดงว่า ข้าราชการชายและหญิงโดยรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 100 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการพลเรือนสามัญ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์	2.58	2.56	0.16
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.98	2.83	1.02
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.47	3.20	3.10**
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.50	3.22	2.84**
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.41	3.30	0.87
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.44	3.47	-0.24
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.55	2.44	0.72
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.28	3.23	0.52
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.28	3.25	0.24
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.59	2.91	-2.42*
รวม	3.11	3.04	0.87

จากตาราง 100 แสดงว่า ข้าราชการชายและหญิง โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.42$) เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 2.84, 3.10$) เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 101 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ชาย	หญิง	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.67	3.39	2.72**
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.50	3.36	1.31
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.45	3.30	1.49
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.10	3.16	-0.48
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.50	3.41	0.89
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.24	3.29	-0.47
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.36	3.41	-0.41
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.62	3.47	1.48
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	2.98	3.08	-0.81
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ			
รวม	3.41	3.35	0.98

จากตาราง 101 แสดงว่า ข้าราชการชายและหญิงโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=2.72$) เกี่ยวกับความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

2. งานเนกตามสถานภาพสมรส เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 102-106 ต่อไปนี้

ตาราง 102 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน งานเนกตามสถานภาพสมรส

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	โสด	สมรส	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.96	3.14	-1.14
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.00	3.17	-1.37
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.10	3.28	-1.59
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.30	3.34	-0.31
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.85	2.96	-0.86
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.76	2.83	-0.57
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.11	3.28	-1.39
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.14	3.35	-1.82
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.85	3.17	-2.60**
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.08	3.06	0.17
รวม	3.02	3.16	-1.75

จากตาราง 102 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสโดยส่วนร่วมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -2.60$) เกี่ยวกับระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ตาราง 103 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	โสด	สมรส	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	2.68	2.62	0.55
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.86	2.88	-0.16
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.65	2.83	-1.45
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.66	2.75	-0.75
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.80	2.76	0.27
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.73	2.68	0.35
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.01	3.13	-0.94
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	3.05	0.40
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	3.06	0.91
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.68	2.66	0.16
รวม	2.84	2.84	-0.08

จากตาราง 103 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสโดยส่วนรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 104 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	โสด	สมรส	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.10	2.87	1.80
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.06	3.14	-0.58
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.43	3.48	-0.42
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.29	3.22	0.56
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.46	3.47	-0.11
มีการพักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	3.68	-0.57
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.91	1.91	0.02
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	3.33	0.11
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	3.43	-0.25
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.23	3.16	0.56
รวม	3.18	3.17	0.21

จากตาราง 104 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 105 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
การได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	โสด	สมรส	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.58	2.56	0.16
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.95	2.86	0.61
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	3.34	-0.54
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.27	3.40	-1.34
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.35	3.35	0.05
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.42	3.49	-0.57
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.54	2.45	0.64
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.29	3.22	0.68
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.32	3.23	0.88
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.91	2.66	1.95
รวม	3.09	3.06	0.48

จากตาราง 105 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสโดยส่วนร่วมมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ
เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 106 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	โสด	สมรส	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.52	3.52	-0.04
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.43	3.42	0.08
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.35	3.39	-0.30
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ทำสำเร็จ	3.19	3.09	0.89
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.39	3.50	-1.01
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.27	3.28	-0.09
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	3.38	0.23
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.57	3.51	0.56
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.62	3.66	-0.40
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.04	3.03	0.08
รวม	3.38	3.38	0.02

จากตาราง 106 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสมรสโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ชำราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 107-111 ต่อไปนี้

ตาราง 107 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ใน	นอก	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	3.25	2.95	1.93
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.78	3.30	-4.24**
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	2.99	3.35	-3.15**
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.19	3.41	-1.86
หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้น้ำทำงาน	2.60	3.11	-3.92**
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.58	2.94	-3.18**
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.16	3.23	-0.63
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.07	3.38	-2.73**
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.77	3.21	-3.53**
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.85	3.20	-3.05**
รวม	2.92	3.21	-3.70**

จากตาราง 107 แสดงว่า ชำรภาพการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในและนอกกระทรวง ศึกษาธิการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = - 3.70$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=2.73-4.24$) เกี่ยวกับบรรยากาศ ภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หน่วยงาน มีการจัดบริเวณให้ทำงาน สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน หน่วยงานมีระบบ การสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และ อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ตาราง 108 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ใน	นอก	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2.59	2.69	-0.83
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.88	2.87	0.06
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.78	2.74	0.31
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.59	2.79	-1.60
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.64	2.86	-1.65
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.95	2.55	2.55*
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.99	3.14	-1.23
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	3.05	0.31
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.04	3.17	-0.89
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	2.58	2.73	-1.05
รวม	2.81	2.86	-0.60

จากตาราง 108 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในและนอกกระทรวงศึกษาธิการโดยรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($t=2.55$) เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว

ตาราง 109 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ใน	นอก	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.18	2.83	2.68**
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.27	3.00	2.14*
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.48	3.44	0.32
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.29	3.23	0.48
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.51	3.43	0.61
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	3.57	1.77
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.78	1.99	-1.52
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.41	3.29	1.15
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.49	3.37	1.13
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.04	3.28	-1.73
รวม	3.22	3.14	1.10

จากตาราง 109 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนรวมไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.14$) เกี่ยวกับความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ($t = 2.68$) เกี่ยวกับโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส

ตาราง 110 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
การได้รับการยอมรับ จาแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ใน	นอก	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.60	2.55	0.38
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.86	2.92	-0.41
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	3.35	-0.81
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.45	3.28	1.68
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.34	3.36	-0.12
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.52	3.42	0.85
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.60	2.42	1.24
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23	3.26	-0.26
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.33	3.25	1.02
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.82	2.73	0.67
รวม	3.10	3.05	0.69

จากตาราง 110 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 111 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ		ค่า t
	ใน	นอก	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.51	3.53	-0.22
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.42	3.43	-0.01
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.34	3.39	-0.47
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.11	3.15	-0.34
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.48	3.43	-0.43
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.38	3.20	1.71
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.36	3.41	-0.41
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.49	3.57	-0.71
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.73	3.59	1.34
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.01	3.04	-0.23
รวม	3.38	3.37	0.14

จากตาราง 111 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในและนอกกระทรวงศึกษาธิการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จำแนกตามอายุราชการ เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ชำนาญการที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 112-119 ต่อไปนี้

ตาราง 112 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมี				
ความสะดวก	2.91	3.10	3.31	1.93
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยาก				
ทำงาน	3.04	3.09	3.26	0.76
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์				
ในการทำงาน	3.16	3.16	3.40	1.30
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงาน				
มีความปลอดภัย	3.30	3.34	3.34	0.07
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	2.91	2.86	3.06	0.58
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้น				
ให้อยากทำงาน	2.73	2.82	2.89	0.54

ตาราง 112 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน	3.23	3.24	3.09	0.57
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.22	3.32	3.23	0.35
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไป อย่างรวดเร็ว	3.03	3.10	2.91	0.58
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัว ในการทำงาน	3.05	3.04	3.14	0.22
รวม	3.06	3.11	3.16	0.49

จากตาราง 112 แสดงว่า ค่าราชการที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 113 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้ อย่างเพียงพอ	2.54	2.73	2.69	1.19
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการ ตัดสินใจ	2.70	3.04	2.86	2.93
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.55	2.87	2.91	2.88
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการ อย่างยุติธรรม	2.85	2.70	2.46	2.64
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึก ปลอดภัย	2.81	2.80	2.66	0.39
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว	2.38	2.91	2.91	6.02**
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรม เมื่อมีปัญหา ขัดแย้งเกิดขึ้น	3.23	3.01	2.91	2.17
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการ รับราชการ	3.12	2.96	3.20	0.98

ตาราง 113 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.26	2.95	3.20	2.26
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนปฏิบัติงาน	2.59	2.76	2.63	0.56
รวม	2.80	2.87	2.84	0.35

จากตาราง 113 แสดงว่า ชั่วราชการที่มีอายุราชการต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 6.02$) เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว

ตาราง 114 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม
อายุราชการ ด้านนโยบายและการบริหารงานเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย
เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว

อายุราชการ		1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.38	2.91	2.91
1 - 9 ปี	2.38	-	0.53*	0.53*
10 - 19 ปี	2.91		-	0.00
20 ปีขึ้นไป	2.91			-

ตาราง 114 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 115 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ใน หน่วยงานตามโอกาส	3.03	2.86	3.09	1.08
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อน ร่วมงาน	3.07	3.04	3.34	1.64
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	3.41	3.46	3.57	0.57
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดี เสมอ	3.39	3.19	3.09	1.90
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ หน้ากัน	3.64	3.34	3.37	3.04
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อน ร่วมงาน	3.78	3.54	3.60	1.73
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.80	1.94	2.09	1.21
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน	3.46	3.24	3.29	1.87

ตาราง 115 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.43	3.37	3.51	0.54
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.39	3.03	3.08	2.87
รวม	3.24	3.10	3.20	1.64

จากตาราง 115 แสดงว่า ขั้วราชการที่มีอายุราชการต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 116 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
การได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์	2.53	2.63	2.51	0.29
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	3.03	2.78	2.89	1.22
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	3.24	3.51	2.52
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงาน	3.34	3.28	3.51	1.41
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.43	3.33	3.23	0.80
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.46	3.34	3.71	2.61
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	2.28	2.56	2.77	3.21*
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน เสมอ	3.27	3.23	3.26	0.07
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ แสดงความคิดเห็น	3.23	3.28	3.31	0.21

ตาราง 116 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	2.89	2.68	2.69	1.16
รวม	3.08	3.04	3.14	0.50

จากตาราง 116 แสดงว่า ชีวราชการที่มีอายุราชการต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.21$) เกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 117 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือน จานแนกตามอายุ
ราชการ ด้านการได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

อายุราชการ		1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.28	2.56	2.77
1 - 9 ปี	2.28	-	0.28	0.49*
10 - 19 ปี	2.56		-	0.21
20 ปีขึ้นไป	2.77			-

จากตาราง 117 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 118 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการ ปฏิบัติงาน	3.58	3.42	3.63	1.47
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.43	3.38	3.51	0.43
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่ เสมอ	3.31	3.38	3.49	0.78
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ ทำสำเร็จ	3.20	3.08	3.11	0.56
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงาน ที่รับผิดชอบ	3.42	3.44	3.54	0.39
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	3.27	3.23	3.37	0.48
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.41	3.41	3.31	0.16
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน ด้วยตนเอง	3.53	3.52	3.60	0.19

ตาราง 118 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.67	3.52	3.86	3.26*
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.07	2.96	3.11	0.48
รวม	3.39	3.33	3.45	0.86

จากตาราง 118 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.26$) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง

ตาราง 119 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม
อายุราชการ ด้านความสำเร็จของงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง

		10-19 ปี	1 - 9 ปี	20 ปีขึ้นไป
อายุราชการ	$\bar{X}$	3.52	3.67	3.86
10 - 19 ปี	3.52	-	0.15	0.34*
1 - 9 ปี	3.67		-	0.19
20 ปีขึ้นไป	3.86			

จากตาราง 119 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-9 ปี 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจ เกี่ยวกับความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามอายุ เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ชำราชการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 120-126 ดังต่อไปนี้

ตาราง 120 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก	2.99	3.10	2.28	0.65
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.98	3.23	3.11	1.86
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.16	3.23	3.33	0.44
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.32	3.30	3.44	0.24
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่หน้าทำงาน	2.90	2.90	3.06	0.24
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.74	2.85	2.83	0.48

ตาราง 120 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.20	3.20	3.28	0.99
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.22	3.32	3.22	0.38
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.01	3.11	2.83	0.83
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.08	3.09	2.89	0.49
รวม	3.06	3.13	3.13	0.44

จากตาราง 120 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 121 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานเพียงพอ	2.48	2.85	2.55	2.17
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ	2.78	2.98	2.83	1.15
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.84	2.89	3.17	5.63**
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม	2.83	2.60	2.67	1.63
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย	2.81	2.71	2.94	0.62
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกตัว	2.52	2.87	2.83	2.42
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	3.17	2.93	3.33	2.79
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ	3.10	3.07	2.89	0.39

ตาราง 121 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิด				
ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	3.05	3.06	0.55
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนด				
แผนปฏิบัติงาน	2.51	2.83	2.72	2.24
รวม	2.79	2.88	2.90	0.69

จากตาราง 121 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.63$) เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ตาราง 122 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จําแนกตามอายุ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

อายุ	$\bar{X}$	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		2.54	2.89	3.17
25 - 35 ปี	2.54	-	0.35	0.63*
36 - 45 ปี	2.89		-	0.28
46 ปีขึ้นไป	3.17			

จากตาราง 122 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35, 36-45 และ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ โดยข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25-36 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 123 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ใน หน่วยงานตามโอกาส	3.06	2.87	3.00	1.03
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อน ร่วมงาน	3.07	3.13	3.17	0.17
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	3.40	3.52	3.44	0.60
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดี เสมอ	3.34	3.20	3.06	1.14
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ หน้ากัน	3.53	3.40	3.39	0.68
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อน ร่วมงาน	3.75	3.61	3.33	2.14
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.88	1.93	2.00	0.16
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน	3.49	3.19	3.22	2.85
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.45	3.39	3.39	0.19

ตาราง 123 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.25	3.15	3.06	0.53
รวม	3.22	3.14	3.11	0.82

จากตาราง 123 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 124 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านการ
ได้รับการยอมรับงาน จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์	2.50	2.61	2.72	0.52
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	2.95	2.79	3.11	1.08
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.26	3.34	3.50	1.26
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงาน	3.27	3.40	3.44	0.94
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.38	3.35	3.22	0.26
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.44	3.54	3.17	1.57
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	2.27	2.72	2.50	2.39
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน เสมอ	3.26	3.30	2.94	1.96
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ แสดงความคิดเห็น	3.23	3.32	3.22	0.42

ตาราง 124 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.92	2.69	2.33	3.63*
รวม	3.05	3.11	3.02	0.38

จากตาราง 124 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.63$) เกี่ยวกับได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ตาราง 125 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือน จำแนกตามอายุ
ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงาน
ที่ปฏิบัติ

อายุราชการ		46 ปีขึ้นไป	36-45 ปี	25-35 ปี
	$\bar{X}$	2.33	2.69	2.92
46 ปีขึ้นไป	2.33	-	0.36	0.59*
36-45 ปี	2.69		-	0.23
25-35 ปี	3.92			-

จากตาราง 125 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี 36-45 ปี มีความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยข้าราชการที่มีอายุ 25-35 ปี
มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 126 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการ ปฏิบัติงาน	3.56	3.52	3.33	0.72
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.47	3.44	3.17	1.33
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่ เสมอ	3.36	3.37	3.44	0.11
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ ทำสำเร็จ	3.19	3.07	3.11	0.56
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงาน ที่รับผิดชอบ	3.44	3.49	3.33	0.38
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	3.32	3.22	3.28	0.39
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.42	3.40	3.17	0.67
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน ด้วยตนเอง	3.56	3.56	3.33	0.91
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.67	3.65	3.50	0.47

ตาราง 126 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	1-9 ปี	10-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.01	3.07	2.94	0.21
รวม	3.40	3.38	3.26	0.66

จากตาราง 126 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6. จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา เป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ จำแนกการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 127-137 ดังต่อไปนี้

ตาราง 127. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปรีญาตรี	ปรีญาตรี	สูงกว่า ปรีญาตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมี				
ความสะดวก	3.00	3.01	3.34	1.40
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	3.03	3.12	3.13	0.16
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.03	3.22	3.38	1.70
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.14	3.29	3.66	4.10*
หน่วยงานมีการจัดบริเวณหน้าทำงาน	2.94	2.86	3.09	0.88
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.69	2.83	2.78	0.44
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.17	3.26	3.06	0.93
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอ				
ต่อการปฏิบัติงาน	3.25	3.23	3.41	0.68
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไป				
อย่างรวดเร็ว	2.94	3.06	3.06	0.26

ตาราง 127 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปรีญาตรี	ปรีญาตรี	สูงกว่า ปรีญาตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน	3.00	3.07	3.13	0.21
รวม	3.02	3.09	3.20	1.02

จากตาราง 127 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.10$) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย

ตาราง 128 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม
วุฒิทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงาน
มีความปลอดภัย

วุฒิทางการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.14	3.29	3.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.14	-	0.15	0.52*
ปริญญาตรี	3.29		-	0.37
สูงกว่าปริญญาตรี	3.66			-

จากตาราง 128 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 129 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้				
อย่างเพียงพอ	2.67	2.68	2.53	0.43
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการ				
ตัดสินใจ	2.67	2.95	2.81	1.72
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.58	2.78	2.88	1.00
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการ				
อย่างยุติธรรม	2.81	2.73	2.56	0.73
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดภัย	2.94	2.84	2.34	5.00**
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้น				
โดยไม่รู้ตัว	2.53	2.72	2.84	0.78
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหา				
ขัดแย้งเกิดขึ้น	3.08	3.16	2.78	2.63
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการ				
รับราชการ	3.06	3.04	3.19	0.31
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิด				
ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.19	3.19	2.75	3.04*

ตาราง 129 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปรีญาตรี	ปรีญาตรี	สูงกว่า ปรีญาตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนปฏิบัติงาน	2.50	2.79	2.41	2.61
รวม	2.80	2.89	2.71	1.66

จากตาราง 129 แสดงว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.04$) เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.00$) เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นหาห้มีความรู้สึกลดลง

ตาราง 130 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม
วุฒิทางการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นทางที่มีความรู้สึก
ปลอดภัย

วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		2.34	2.84	2.94
สูงกว่าปริญญาตรี	2.34	—	0.50**	0.60**
ปริญญาตรี	2.84		—	0.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.91			

จากตาราง 130 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญา
ตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับความคิดเห็นทางที่มีความรู้สึกปลอดภัย โดย
ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการ
ที่มีวุฒิทางการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 131 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		2.75	3.19	3.19
สูงกว่าปริญญาตรี	2.75	-	0.44*	0.44*
ปริญญาตรี	3.19		-	0.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19			-

จากตาราง 131 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 132 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจำนวนกตามูลนิธิทางการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.11	2.98	2.78	1.23
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.14	3.15	2.91	1.03
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.44	3.49	3.34	0.49
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.39	3.28	3.00	1.93
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.69	3.44	3.28	2.52
มีการพักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	3.61	3.63	0.82
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	3.81	1.91	3.03	0.50
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	3.32	3.12	3.10*
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.47	3.46	3.22	1.57
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.42	3.21	2.84	3.93*
รวม	3.28	3.18	3.02	2.71

จากตาราง 132 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.10, 3.93$) เกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 133 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

		สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	3.12	3.32	3.55
สูงกว่าปริญญาตรี	3.12	-	0.20	0.43*
ปริญญาตรี	3.32		-	0.23
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55			-

จากตาราง 133 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 134 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ งานนอกตามวุฒิ
ทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความเป็นธรรมในการมอบหมาย
งานจากผู้บังคับบัญชา

วุฒิทางการศึกษา				
		สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.84	3.21	3.42
สูงกว่าปริญญาตรี	2.84	-	0.37*	0.58*
ปริญญาตรี	3.21		-	0.21
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.42			-

จากตาราง 134 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 135 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
การได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.33	2.60	2.72	1.51
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	2.86	2.85	3.13	1.07
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.28	3.33	3.31	0.12
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.25	3.37	3.38	0.42
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.22	3.46	3.09	2.39
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.31	3.49	3.50	0.78
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	2.11	2.46	2.61	3.52*
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.22	3.25	3.28	0.06
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ แสดงความคิดเห็น	3.19	3.31	3.19	0.66
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.72	2.83	2.59	0.86
รวม	2.95	3.11	3.07	1.32

จากตาราง 135 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.52$) เกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 136 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

วุฒิทางการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.11	2.46	2.61
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.11	—	0.35	0.50*
ปริญญาตรี	2.46		—	0.15
สูงกว่าปริญญาตรี	2.61			—

จากตาราง 136 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 137 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.72	3.47	3.50	1.78
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.50	3.38	3.53	0.84
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.47	3.34	3.38	0.50
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ	3.31	3.12	3.00	1.51
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.64	3.40	3.44	1.69
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.39	3.27	3.16	0.89
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.47	3.40	3.25	0.59
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง	3.72	3.48	3.56	1.91
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.83	3.58	3.69	2.14
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.14	2.99	3.06	0.43
รวม	3.52	3.34	3.36	2.10

จากตาราง 137 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. จำแนกตามตำแหน่งระดับ เป็นการทดสอบสมมติฐานคือ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตาราง 138-145 ดังต่อไปนี้

ตาราง 138 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมี				
ความสะดวก	2.67	3.09	3.15	2.08
บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน	2.92	3.16	3.10	0.71
หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.00	3.18	3.28	1.30
สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.21	3.29	3.39	0.61
หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงาน	3.08	2.95	2.84	0.76
สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	2.71	2.88	2.75	0.75
เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.25	3.24	3.17	0.20

ตาราง 138 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.38	3.12	3.35	2.15
ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.00	2.99	3.09	0.32
อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.04	3.07	3.07	0.10
รวม	3.03	3.10	3.12	0.29

จากตาราง 138 แสดงว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 139 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานให้				
อย่างเพียงพอ	2.58	2.76	2.57	1.34
นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนร่วมในการ				
ตัดสินใจ	2.58	2.92	2.91	1.68
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบ	2.46	2.78	2.82	1.60
การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการ				
อย่างยุติธรรม	2.79	2.87	2.56	2.93
การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกลดน้อย	3.04	2.82	2.67	1.80
โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้น				
โดยไม่รู้ตัว	2.58	2.58	2.84	1.43
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม เมื่อมีปัญหา				
ขัดแย้งเกิดขึ้น	3.13	3.20	2.97	1.62
ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการ				
รับราชการ	3.17	3.13	2.99	0.63
ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิด				
ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.25	3.22	2.99	1.58

ตาราง 139 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนปฏิบัติงาน	2.58	2.67	2.69	0.11
รวม	3.82	2.89	2.80	0.73

จากตาราง 139 แสดงว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 140 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงาน		•		
ตามโอกาส	3.23	3.16	2.76	4.86**
มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน	3.00	3.21	3.05	0.95
ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.25	3.64	3.35	4.24*
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ	3.41	3.39	3.07	2.91
ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน	3.75	3.50	3.35	2.62
มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	3.68	3.60	0.27
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	1.75	1.79	2.06	2.12
ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	3.41	3.22	2.60
มีความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.50	3.47	3.35	0.77
ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.54	3.34	2.95	6.78**
รวม	3.25	3.26	3.07	2.82

จากตาราง 140 แสดงว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.24$) เกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.86, 6.78$) เกี่ยวกับโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส และได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 141 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือน จานแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส

ตำแหน่งระดับ		ระดับ 5-6	ระดับ 1-2	ระดับ 3-4
		$\bar{X}$	2.76	3.23
ระดับ 5-6	2.76	-	0.37**	0.40
ระดับ 1-2	3.23		-	0.03
ระดับ 3-4	3.16			-

จากตาราง 141 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2, 3-4 และระดับ 5-6 มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 142 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามตำแหน่งระดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

		ระดับ 1-2	ระดับ 5-6	ระดับ 3-4
ตำแหน่งระดับ	$\bar{X}$	3.25	3.35	3.64
ระดับ 1-2	3.25	-	0.10	0.39*
ระดับ 5-6	3.35		-	0.29
ระดับ 3-4	3.64			-

จากตาราง 142 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2, 3-4 และระดับ 5-6 มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานโดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 143 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามตำแหน่งระดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรม ในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่งระดับ	$\bar{X}$	ระดับ 5-6	ระดับ 3-4	ระดับ 1-2
		2.95	3.34	3.54
ระดับ 5-6	2.95	-	0.39**	0.59**
ระดับ 3-4	3.34		-	0.20
ระดับ 1-2	3.54			-

จากตาราง 143 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2, 3-4 และระดับ 5-6 มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดย ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และ 3-4 มีความพึงพอใจมากกว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 144 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
การได้รับการยอมรับในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.50	2.54	2.61	0.18
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.88	3.08	2.75	2.42
ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	3.32	3.33	0.03
ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.21	3.30	3.42	1.12
ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.21	3.53	3.22	2.85
รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.25	3.57	3.42	1.56
ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.25	2.43	2.60	1.36
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ	3.29	3.26	3.23	0.09
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น	3.21	3.29	3.26	0.13
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.96	2.84	2.65	1.54
รวม	3.00	3.12	3.05	0.57

จากตาราง 144 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 145 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้าน
ความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งระดับ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			ค่า F
	ระดับ1-2	ระดับ3-4	ระดับ5-6	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	3.71	3.61	3.40	2.67
มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.54	3.46	3.36	0.73
มีความสำเร็จในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.50	3.41	3.31	0.91
ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ ทำสำเร็จ	3.42	3.20	3.00	3.52*
ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงาน ที่รับผิดชอบ	3.58	3.45	3.42	0.52
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	3.33	3.37	3.17	1.65
ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.38	3.45	3.34	0.31
มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน ด้วยตนเอง	3.58	3.54	3.52	0.07
มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง	3.79	3.66	3.59	0.86
ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	3.17	3.12	2.92	1.42
รวม	3.50	3.42	3.30	2.37

จากตาราง 145 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.52$) เกี่ยวกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ

ตาราง 146 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้าราชการพลเรือน จานแนกตามตำแหน่งระดับ ด้านความสำเร็จของงานเกี่ยวกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ

ตำแหน่งระดับ		ระดับ 5-6	ระดับ 3-4	ระดับ 1-2
		$\bar{X}$	3.00	3.20
ระดับ 5-6	3.00	-	0.20	0.42*
ระดับ 3-4	3.20		-	0.22
ระดับ 1-2	3.42			-

จากตาราง 146 แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2, 3-4 และระดับ 5-6 มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความพึงพอใจจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จของงาน ดังตาราง 147-156 ต่อไปนี้

ตาราง 147 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ร้อนอบอ้าวและไม่มี ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	72	37.70
ห้องทำงานควรแบ่งออกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจน	68	35.60
มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	51	26.70
รวม	191	100.00

จากตาราง 147 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ร้อนอบอ้าว และไม่มี ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ห้องทำงานควรแบ่งออกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 37.70, 35.60 และ 26.70 ตามลำดับ

ตาราง 148 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ควรสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้ดี	64	35.55
ควรติดเครื่องปรับอากาศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	59	32.78
ในการปฏิบัติงานต้องกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอน	57	31.67
รวม	180	100.00

จากตาราง 148 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้ดี ควรติดเครื่องปรับอากาศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานต้องกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.55, 32.78 และ 31.67 ตามลำดับ

ตาราง 149 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	62	37.12
มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยและกระชั้นชิด	54	32.34
ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	51	30.54
รวม	167	100.00

จากตาราง 149 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน
มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยและกระชั้นชิด และผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณา
ความดีความชอบ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 37.12, 32.34 และ 30.54 ตามลำดับ

ตาราง 150 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม	53	36.55
การบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	48	33.10
ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน	44	30.34
รวม	145	100.00

จากตาราง 150 แสดงว่า โดยส่วนรวม ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่
ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ควรบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และควรกำหนดนโยบาย
ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.55, 33.10 และ 30.34 ตามลำดับ

ตาราง 151 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
การแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้ขาดความสามัคคี	12	57.14
ขาดการประสานงานที่ดี	9	42.86
รวม	21	100.00

จากตาราง 151 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรม
การศึกษาออกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้ขาด
ความสามัคคี และขาดการประสานงานที่ดี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.14 และ 42.86 ตามลำดับ

ตาราง 152 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย	47	42.34
ไม่ควรกระจายงานให้มากเพราะเป็นสาเหตุให้แบ่งพรรคแบ่งพวก	41	36.94
ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาและพบปะสังสรรค์เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน	23	20.72
รวม	111	100.00

จากตาราง 152 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
การศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ไม่ควรกระจายงานให้มากเพราะเป็นสาเหตุ
ทำให้แบ่งเป็นกลุ่มพวก และควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา และพบปะสังสรรค์เพื่อความเข้าใจ
อันดีต่อกัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 42.34, 36.94 และ 20.72 ตามลำดับ

ตาราง 153 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
บุคลากรแต่ละกลุ่มไม่ให้การยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกัน	43	79.63
ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ	11	20.37
รวม	54	100.00

จากตาราง 153 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับบุคลากรแต่ละกลุ่มไม่ให้การ
ยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกัน และไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79.63
และ 20.37 ตามลำดับ

ตาราง 154 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
บุคลากรทุกคนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	41	57.75
มอบงานควรมอบอำนาจในการตัดสินใจด้วย	30	42.25
รวม	71	100.00

จากตาราง 154 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่
บุคลากรทุกคนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมอบงานควรมอบอำนาจในการตัดสินใจ
ด้วย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.75 และ 42.25 ตามลำดับ

ตาราง 155 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งความรู้ความสามารถ	17	68.00
งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	8	32.00
รวม	25	100.00

จากตาราง 155 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรม
การศึกษาออกโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งและความรู้
ความสามารถ และงานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ
68.00 และ 32.00 ตามลำดับ

ตาราง 156 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	16	100.00
รวม	16	100.00

จากตาราง 156 แสดงว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่
ต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในครั้งนี้ ได้สรุปผลการวิจัย ดังรายละเอียดตามลำดับ คือ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และ ตำแหน่งระดับ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง เพื่อนำไปปรับปรุงและเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มที่ทบทวนที่ในการปฏิบัติการ

2. การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2536 จำนวนรวม 436 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน พิจารณาจากตารางประมาณจำนวนของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 208 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน (รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน รวมทั้งสิ้น 208 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วตรวจคัดเลือกรูปแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ไว้ ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 188 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 90.38

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอสเอส (SPSS : Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งได้ใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จัดกระทำโดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จัดกระทำโดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ค่าที (t-test) ส่วนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มใช้ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ใช้ Studentized-q-Statistic ของนิวแมนคูลส์
4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อความปลายเปิดใช้วิธีการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน สรุปผลการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรคือ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และตำแหน่งระดับ
 - 2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ร้อนอบอ้าว และไม่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ห้องทำงานควรแบ่งออกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสร้างบรรยากาศทางสภาพแวดล้อมให้ดี ควรติดเครื่องปรับอากาศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานควรมีรูปภาพที่ชัดเจนแน่นอน และควรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการควบคู่กับการฝึกอบรม

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยและกระชั้นชิด ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และไม่มี ความชัดเจนในการสั่งงาน

สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ควรบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับผู้ร่วมงานขาดความจริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้ขาดความสามัคคี และขาดการประสานงานที่ดี

สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและให้ความยุติธรรมกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ไม่ควรกระจายงานให้มากเพราะเป็นสาเหตุให้แบ่งเป็นกลุ่มพวก และควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา และพบปะสังสรรค์ เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับบุคลากรแต่ละกลุ่มไม่ ให้การยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกัน ผู้บริหารไม่ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ และทุกคนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ควรใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มอบงานควรมอบอำนาจการตัดสินใจ ด้วย และควรมีหน่วยงานกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อผลงาน ความตึงเครียดเรื่องระบบของงาน ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ และงานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ต้องแก้ปัญหาระบบงาน ต้องส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็นสามตอน คือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งน่าจะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยคือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.32$) หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) และ

บรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นระยะเวลานาน กล่าวคือ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10-19 ปี และเมื่อนับรวมข้าราชการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปรวมด้วยแล้ว จะพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนมาก จึงส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่เกิดความเคยชินและมีความคุ้นเคยต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารายของ ฉายา บุญเฉลิม (2533 : 41-42) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนและพบว่า ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษารายของ อนุวัตรชัย ชูดำ (2534 : 118) ซึ่งได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งนี้เป็นเพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานของทางราชการ ดังนั้นจึงมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของอาคาร สถานที่ทำการ และความปลอดภัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นประการสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1960 : 122 - 144) ในเรื่องมนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลให้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับ หน่วยงานมีระบบการสื่อสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน และบรรยากาศภายในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง ทั้งยังจะต้องติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานดังกล่าวสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานดังกล่าวสามารถดำเนินงานไปได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมาย กรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานกับข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ จากสภาพการณ์ดังกล่าวนี้แล้วประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ย่อมเป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์กว้างไกล ตลอดทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจึงมีส่วนช่วยเสริมบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับความเห็นของสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 261) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นสภาพของการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรประกอบไปด้วยการมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มิมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจเรียงตามลำดับมากน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.08$) ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ ($\bar{X} = 3.07$) นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.87$) และการแสดงความเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย ($\bar{X} = 2.78$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับกลางและระดับล่าง กล่าวคือ อยู่ในตำแหน่งระดับ 5-6 ร้อยละ 46.80 ระดับ 3-4 ร้อยละ 40.40 และระดับ 1-2 ร้อยละ 12.80 จึงอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่เป็นผู้ปฏิบัติการทั้งหมด ประกอบกับการเป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานพอสมควร จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาวิจัยของ อุดม เปี่ยมเจริญ (2528 : 55) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยพบว่า นโยบายของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฉายา บุญเฉลิม (2533 : 42) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และพบว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านนโยบายของหน่วยงานในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อมีปัญหาคัดแย้งเกิดขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้พยายามคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมการเป็นผู้นำให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางมีความพึงพอใจนโยบายของหน่วยงานที่ทำให้มีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจนั้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียน นอกจากจะเป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานแล้วยังได้มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานสามารถกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอีกด้วย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่ จึงมีความพึงพอใจนโยบายหน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ที่ว่านโยบายและการบริหารงานขององค์การจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การนั้น ๆ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดม เปี่ยมเจริญ (2528 : 47) ที่พบว่านโยบายของหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับมากน้อย คือ มีการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.65$) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($X = 3.46$) ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน ($X = 3.46$) และความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.42$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการประสานงานร่วมกันเป็นหลัก ทั้งที่เป็นการประสานงานภายในหน่วยงานเดียวกันและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลเอนองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่ำจุณ (Hygiene Factors) อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการทักทายอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน และมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องอาศัยการติดต่อประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Work) เป็นหลัก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 261) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มก็ย่อมที่จะมีความสุขที่จะ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความวิตกกังวลและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิบูลย์ แมนสฤติย์ (2531:182) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มิมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับน้อย ($\bar{X} = 3.35-2.46$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานและมีระดับตำแหน่งที่สูงย่อมมีความต้องการ หรือความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ประกอบกับปัจจัยในด้านของวัฒนธรรมและสภาพของสังคมไทยโดยทั่วไปยังคงให้การยอมรับในระบบอาวุโสอยู่ จึงส่งผลให้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานมักจะได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและสังคม ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอริช เบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) อันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการให้การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ทั้งนี้เพราะทุกคนจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จงานกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงพึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะได้เสริมสร้างกำลังใจ

การทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิบูลย์ แมนสฤติย์ (2531 : 180 - 182) และอนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 118 - 119) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน

1.5 ด้านความสำเร็จของงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.64$) มีความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.54$) มีความพึงพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) การได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์งานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.45$) และมีความพึงพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.43$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานและจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงมีความต้องการและความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) ที่ว่า ผลและความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ความสุขจากการที่ได้กระทำงานนั้นสำเร็จ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลจากการศึกษาวิจัยของ วิบูลย์ แมนสฤติย์ (2531 : 180 - 182) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในในประเทศไทย โดยพบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ และสอดคล้องกับผลจากการศึกษาวิจัยของ อนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 118 - 119) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ซึ่งพบว่าความสำเร็จของงานจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามเพศ สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน มีประเด็นที่น่าสนใจปรากฏดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกตามเพศ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชาย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ 3.07 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดเพศเพื่อการจำแนก ลักษณะของงานเช่นเดียวกับการรับราชการในหน่วยงานอื่น เช่นข้าราชการในสังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น แต่ทั้งนี้การปฏิบัติงานดังกล่าวล้วนขึ้นอยู่กับการรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เป็นสำคัญ ประกอบกับในสภาวะปัจจุบันรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้เพศหญิงสามารถรับราชการและดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกับเพศชาย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งเพศหญิงและเพศชาย จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 67 - 70) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ท่าอากาศยานตามทฤษฎีของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ครุณี ใยเผือก (2534 : 96) ที่ได้ทำการศึกษาในระดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน พบว่า โดยส่วนรวมครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าเพศชาย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 2.84 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ข้าราชการเพศหญิงไม่ได้ปฏิบัติงานในลักษณะของการลงพื้นที่ หรือปฏิบัติงานนอกที่ทำการเช่นเดียวกับข้าราชการเพศชาย แต่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน หรือในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิง จึงมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชาย

2.1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษาออกโรงเรียน ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชาย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และ 2.75 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะกรมการศึกษาออกโรงเรียนเป็นหน่วยงานราชการในระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิบัติงานกรมการศึกษาออกโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานหลักเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้กรมการศึกษาออกโรงเรียนยังได้กระจายอำนาจในการบริหารงาน ด้วยการให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการแตกต่างภายในหน่วยงานนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น ประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานในหน่วยงานของตน จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจ

การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าเพศชาย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 และ 2.71 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในสภาพสังคมปัจจุบันได้ยอมรับ บทบาทในการทำงานของสตรีมากยิ่งขึ้นดังจะเห็นได้จากการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและ ภาคเอกชนต่างเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญมากกว่า ที่จะคำนึงถึงเรื่องเพศเป็นหลัก ประกอบกับนโยบายของหน่วยงานเปรียบเสมือนเครื่องชี้ หรือ แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นนโยบายจึงเป็นเครื่องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโดยตรง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง เพศหญิงมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับ นโยบายของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับ ที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชาย

2.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ 3.16 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงในเรื่องเพศเพื่อจำแนกลักษณะในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้นข้าราชการ พลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงต่างมีโอกาสในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 261) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานไม่ควรแบ่งแยกหรือลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุที่ทาลายขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทาลายความสามัคคีของหมู่คณะ และทาลายหน่วยงานในที่สุด อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องอาศัยการประสานความสัมพันธ์และความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายและเพศหญิง จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

2.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ 3.04 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน จบการศึกษาระดับปริญญา และมีตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูง จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการมาสโลว์ (Maslow, 1960 : 122 - 144) ขั้นที่ 4 ที่เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคม คือความต้องการอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในสังคมนั้น และสอดคล้องกับข้อสรุปของ กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (Gilmer and others, 1966 : 283) ที่กล่าวถึงลักษณะทางสังคมว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก

(Herzberg, 1959 : 60) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือผลงานจากเพื่อนร่วมงาน และการให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.20 และ 3.50, 3.22 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายส่วนใหญ่มองเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ทั้งนี้อายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ และมีระดับตำแหน่งที่สูง ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายส่วนใหญ่มองเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกลในด้านการปฏิบัติงานจึงได้รับการยอมรับนับถือผลงานจากเพื่อนร่วมงานและการให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.35 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ทั้งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี จากคุณลักษณะดังกล่าวนี้จึงย่อมบ่งชี้ให้เห็นถึงวุฒิภาวะและความต้องการด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นคุณลักษณะของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ที่พร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดทั้งเพศหญิงและเพศชายปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60) ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของวิบูลย์ เณรสถิตย์ (2531 : 180 - 182) และอนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 118 - 119) ความสำเร็จของงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.39 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายส่วนใหญ่มั่นใจในความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานนั้น ๆ บรรลุถึงความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่องานดังกล่าวสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งมั่นหรือความต้องการของตนแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานนั้น ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีเพศต่างกันจึงมีความพึงพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสด โดยมี

ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.02 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่นายผู้ใหญ่วัยผู้ใหญ่ทั้งปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน และมีสถานภาพสมรสย่อมจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะในการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งความร่วมมือจากบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกันและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้จำกัดเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสถานภาพโสดหรือสมรส ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2.85 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่นายผู้ใหญ่วัยผู้ใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะของผู้ใหญ่ออย่างเต็มสมบูรณ์ ทั้งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงาน ตลอดทั้งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 เท่ากัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งที่มีสถานภาพโสดและสมรส ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่ ณ วัยผู้ใหญ่และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งย่อมจะเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด นอกจากนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนยังได้กระจายอำนาจในการบริหารงาน ด้วยการมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานในส่วนของตนตามความเหมาะสม ทั้งนี้ นโยบายและแผนการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและการบริหารงานหลักของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริช เบิร์ก (Herzberg. 1959 : 63) ในส่วนของปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) ที่ว่านโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษารวบรวมของวิบูลย์ แมนสติกย์ (2531 : 180 - 182) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัย พบว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.17 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะให้ความร่วมมือและประสานงานร่วมกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบกับการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าว ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานด้านวิธีการกระบวนการกลุ่มเป็นหลัก ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 63) ที่ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others, 1966 : 280 - 283) ในด้านลักษณะสังคมกล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จอห์นสตัน และบาร์วิน (Johnston and Barvin, 1973 : 136 - 141) ที่ทำการทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนประเทศออสเตรเลีย และพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.06 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน นอกจากจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานและเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่แล้ว ส่วนใหญ่ยังจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ตลอดทั้งมีระดับตำแหน่งที่สูง ประกอบกับลักษณะของการปฏิบัติงานในกรมการศึกษานอกโรงเรียน นั้น เป็นการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในลักษณะของการประสานประโยชน์ร่วมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1963 : 122 - 144) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social needs) คือความต้องการได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุวัฒน์ชัย ชูตา (2534 : 54) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ซึ่งพบว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.2.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในระดับที่เท่ากัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสต่างเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยคุณภาวะ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ประกอบกับในการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน

จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดไว้แล้วในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่มองมีความต้องการที่จะให้การปฏิบัติงานที่อยู่หน้าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญคือ การได้รับการยกย่องนับถือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของการทำงานของตนดังนั้นผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงพึงยกย่องชมเชย สนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อุดม เปี่ยมเจริญ (2528 : 47) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคือ ความสำเร็จงานที่ปฏิบัติและสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุวัฒน์ชัย ชูตา (2534 : 54) ที่ทำการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยพบว่าความสำเร็จของงานเป็นตัวแปรที่สำคัญส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และ 2.92 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการมีความรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กระทรวงศึกษาธิการนั้น ในกระทรวงศึกษาธิการมีข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหลายหน่วยงาน หลายกรม

และหลายกองปฏิบัติงานร่วมอยู่ด้วย ตลอดทั้งต้องปฏิบัติงานอยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาหลายระดับ กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานอยู่ใกล้ชิดตั้งแต่หัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการกอง อธิบดี ปลัดกระทรวง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งต้องให้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเป็นอย่างสูง ประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จึงอาจเกิดความรู้สึกหรือสภาพความเคยชินกับการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นเวลานาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ทั้งนี้โดยไม่มีผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือกรมอื่น ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่เดียวกันด้วย จึงเป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเช่นกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศในที่ทำงาน ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หน่วยงานให้บริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดบริเวณให้ทำงาน สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน หน่วยงานมีระบบการสื่อสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และอุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ประกอบกับการที่เป็นผู้ใหญ่และมีอายุมากขึ้น จึงอาจมีความรู้สึกในด้านความเคยชินกับการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายและมีความจำเจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดทั้งสภาพบรรยากาศแวดล้อมโดยทั่วไปซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปกว่าเดิมมากนัก ทั้งนี้ต่างจาก

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ ที่เห็นความเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้โดยที่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริช เบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60) ที่เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษารวบรวมของ วิบูลย์ แมนสถิติ (2531 : 180 - 182) และอนุวัตรชัย ชูคำ (2534 : 118 - 119) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และ 2.81 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ต่างปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การหลัก ให้ดำเนินการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแผนการบริหารงานอันเดียวกัน ประกอบกับการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงหรือนอกกระทรวงศึกษาธิการ ก็ตาม ต่างก็ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ในลักษณะของการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา นอกจากนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน

ทั้งยังเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับ 5-6 มากที่สุด ซึ่งบุคลากรในส่วนนี้ย่อมมีส่วนสำคัญโดยตรงในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานของตน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารงานกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นต้นสังกัด ด้วยเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นจึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะรับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และ 2.55 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา ทั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด ระดับกรมและระดับกระทรวง จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าหากไม่สามารถปฏิบัติงานสนองตอบตามนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาได้ ก็มีโอกาสนี้จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จีระ หงส์คารมภ์ (2536 : 31 - 32) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยการสูญเสียกำลังคนในองค์กรและการรักษากำลังคนในระบบราชการ โดยพบว่าการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการของประเทศไทยคือ ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานในระบบราชการ และปัญหาความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.14 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ และนอกกระทรวงศึกษาธิการต่างเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นเวลานาน และลักษณะของการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการทำงานที่อาศัยกระบวนการกลุ่มเป็นหลัก ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักทาย และประสาธน์ร่วมกัน อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีความคุ้นเคยในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานในระดับกรมต้นสังกัด เป็นศูนย์กลางในการติดต่อและประสานการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป ทั้งภายในระดับหน่วยงาน ระดับกรม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อจะได้ส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

2.3.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และ 3.05 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาอันยาวนานทั้งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ตลอดทั้งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 มากที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงบ่งชี้ให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เต็มพร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ดังนั้นจึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259) ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับการยอมรับและให้การยกย่องนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่ปฏิบัติงานนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.37 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานของกรมเป็นหลัก ประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางทั้งที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ต่างเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ

และประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นเมื่อได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด จึงมีความต้องการที่จะทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจากที่กล่าวมาแล้วนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาริวิจัยของ เซอร์จิโอฟานนิ (Sergiovanni, 1970 : 161) ที่ทำการศึกษองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของครูในมอนโรแคว้น รัฐนิวยอร์ก โดยนำวิธีการของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มาใช้ ผลปรากฏว่าการได้รับความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 งานตามอายุราชการ มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

2.4.1 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี และ 1-9 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16, 3.11 และ 3.06 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการ หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานราชการนาน ย่อมจะมีความผูกพันกับองค์การอยู่อย่างแน่นแฟ้นมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย นอกจากนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการน้อย โดยเฉพาะอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-9 ปี ยังมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนงานหรือย้ายจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ไปยังหน่วยงานใหม่ที่มีโอกาสในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าได้ ดังจะเห็นได้จากข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการในกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี และระหว่าง 1-9 ปี อย่างไรก็ตามจากการศึกษาริวิจัย พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่ได้คำนึงความแตกต่างในเรื่องของวิทยุและอายุราชการเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หากแต่คำนึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เป็นสำคัญ ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87, 2.84 และ 2.80 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่และมีวุฒิภาวะในความรับผิดชอบหรือภารกิจต่อหน้าที่การงานเป็นอย่างดี โดยแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ซึ่งจัดได้ว่าเพิ่งจะเข้ารับราชการและเป็นผู้ใหม่ในวัยตอนต้นเท่านั้น ยังขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งยังขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล อย่างไรก็ตามในขณะเดียวกันผลจากการศึกษาวิจัยยังพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี เช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้ปฏิบัติงานราชการมาเป็นเวลานาน จึงทำให้เกิดการเหนื่อยล้าและความเคยชินต่อการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายและการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอนุวัตรชัย ชูคำ (2534 : 58) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกัน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 เท่ากัน แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-9 ปี คือมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางซึ่งส่วนใหญ่อายุราชการระหว่าง 10-19 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปล้วนเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานย่อมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ประกอบกับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวซึ่งมีอายุราชการมากจึงมีความต้องการความมั่นคงของการประกอบอาชีพ ตลอดทั้งความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงไม่อยากโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานที่เคยปฏิบัติอยู่จนเกิดความชำนาญ นอกจากนี้การที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้สึกที่ถูกเพ่งเล็ง หรืออาจไม่สามารถตอบสนองนโยบายในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับได้ จึงเกรงว่าจะถูกโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้โดยแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ซึ่งถือได้ว่ายังมีอายุราชการน้อย ทั้งส่วนใหญ่นักเรียนวัยตอนต้นจึงมีความวิตกกังวลในเรื่องดังกล่าวนี้อยู่ในระดับที่น้อยกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2.4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชำราชการพลเรือน ส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยชำระการพลเรือนส่วนกลาง ที่มีอายุระหว่าง 1-9 ปี มีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าชำระการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และชำระการที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.20 และ 3.10 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่การปฏิบัติจะเป็นไปในลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานร่วมกันจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดังนั้นชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาวิจัย พบว่าชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี และชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ส่วนมากเป็นชำระการในกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือเป็นผู้ใหม่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หรืออาจมีสภาพเป็นสตรียังไม่มีภาระรับผิดชอบกับครอบครัวมากนัก จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับที่สูงกว่าชำระการพลเรือนส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับความเห็นของกิเซลลี และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญคือ อายุของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี และอายุระหว่าง 45-56 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีอายุน้อย ๆ

2.4.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ชำราชการพลเรือนส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14, 3.08 และ 3.04 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนมากเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.77, 2.56, และ 2.28 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป กับข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ตลอดจนยังเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล จึงทำให้มีโอกาสได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ซึ่งนับได้ว่ายังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป กับข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.5 ด้านความสำเร็จของงาน ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดย ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับที่ สูงกว่าชำราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี และชำราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 10- 19 ปีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.39 และ 3.33 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลจาก การศึกษาวิจัยยังพบว่า ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนมากเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ทั้งวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากถึงร้อยละ 63.80 ประกอบกับการปฏิบัติงานของสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นชำราชการส่วนใหญ่จึง มีความต้องการในความสำเร็จของงานที่เท่ากันจากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ จึงส่งผลให้ชำราชการ พลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ ของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของชำราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มี อายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง ทั้งนี้โดยชำราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าชำราชการที่มีอายุ ราชการระหว่าง 1-9 ปี และชำราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี โดยมีค่าคะแนน เฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.67 และ 3.52 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป กับชำราชการ ที่มีอายุราชการระหว่าง 10-19 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ ปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีทั้งวุฒิภาวะ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้จึงมีความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกชิ้นในระดับที่สูงกว่าชำราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุ

ราชการระหว่าง 10-19 ปี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 จำแนกตามอายุ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.5.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป และข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เท่ากัน ในขณะที่เดียวกันปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้รับราชการมาเป็นเวลานาน ทั้งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 นอกจากนี้ส่วนใหญ่มักรับราชการมาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มากด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และนอกจากการที่ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่สูงด้วยวัยวุฒิ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มองโลกในแง่ดี ตลอดทั้งมีโลกทัศน์ที่กว้างและลึกซึ้ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาวิจัยยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่มักมีลักษณะการทำงานเป็นกระบวนกรกลุ่ม กล่าวคือ ต้องมีการประสานความสัมพันธ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลาจนสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังได้กล่าวมาแล้วจึงอาจสรุปได้ว่า ด้วยลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันและการเป็นผู้ที่

อยู่หน้าวัยผู้ใหญ่ ตลอดทั้งต้องดำเนินกิจกรรมภายใต้นโยบายและแผนงานเดียวกันตลอดเวลา จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุระหว่าง 25-35 ปี ทั้งนี้โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.90, 2.88 และ 2.79 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ตลอดทั้งเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จึงเป็นผู้ที่มากพร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประกอบกับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวส่วนหนึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานในหน่วยงานของตนโดยตรง จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีกลุ่มอายุต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาวิจัยยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแผนการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน จานเนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง

ที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีและข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17, 2.89 และ 2.84 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปกับข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป นอกจากจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแล้ว ส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป นอกจากจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแล้ว ส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 ซึ่งข้าราชการกลุ่มดังกล่าวนี้จะได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีกลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จึงมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259 - 261) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การได้รับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่เป็นธรรมและมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จีระ หงส์ดามรงค์ (2536 : 31 - 35) ที่พบว่า ปัญหาสำคัญที่เป็นสาเหตุของการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการของประเทศไทย ได้แก่ ปัญหาเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ

2.5.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 3.14 และ 3.11 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ใหญ่วัยตอนต้น ทั้งส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางกลุ่มดังกล่าวนี้จึงมีภาระและความรับผิดชอบกับครอบครัวอยู่ในระดับน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่าทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถอุทิศและเสียสละเวลาเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี และข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ กิเซลลี และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ อายุของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี และ 45-56 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาวิจัย ยังพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยทั่วไปไม่ได้กำหนดอายุของผู้ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนใหญ่นอกจากจะต้องดำเนินกิจกรรมตามนโยบายและแผนการบริหารงานตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดเป็นเป้าหมายหลักแล้ว ยังจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่สังกัดอีกด้วย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

2.5.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.11, 3.05 และ

3.02 ตามลำดับ ซึ่งทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง นอกจากจะเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่แล้วยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ทั้งส่วนใหญ่อำนาจตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 จากคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่อ้างว่านี้ จึงยอมบ่งชี้ให้เห็นถึงวุฒิภาวะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์โดยตรง ดังนั้น เมื่ออยู่ในฐานะของผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานหลายฝ่าย ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน จานแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่อายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางมีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.92, 2.69 และ 2.33 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ปรากฏว่า ข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป กับข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-9 ปี และมีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น ดังนั้นจึงมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือมีความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างเห็นได้ชัดเจนกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการนานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่นี้เป็นข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป และระดับตำแหน่งจะมีโอกาสติดเพดานในแต่ละระดับของอัตราเงินเดือนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ นอกจากนี้ประการที่สำคัญคือ ระดับตำแหน่งที่สูงย่อมมีตำแหน่งหรืออัตราว่างที่สามารถบรรจุได้อยู่จำนวนน้อย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จึงมีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งในโอกาสต่อไปมีอยู่น้อย ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี กับข้าราชการ

พลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิเซลลี และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1959 : 330) ที่กล่าวว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี และอายุระหว่าง 45-56 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ในส่วนของปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งปัจจัยคำจุนที่สำคัญ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 259) ที่ว่าปัจจัยจูงใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงานคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น แต่ถ้ามการปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย ของจิระ หงส์ลดากรม์ (2536 : 31) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย การสูญเสียกำลังใจในองค์การและการรักษากำลังคนในระบบราชการ โดยพบว่า ปัญหาสำคัญที่เป็นสาเหตุของการสูญเสียกำลังใจในระบบราชการไทยคือ ปัญหาความก้าวหน้าในการทำงาน และได้เสนอยุทธวิธีสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหการสูญเสียกำลังใจในองค์การที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเสริมโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

2.5.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.38 และ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนมากเป็นผู้ที่

ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ทั้งลักษณะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นหลัก ดังนั้นจึงส่งผลให้ข้าราชการส่วนกลางส่วนใหญ่ที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกันมีความต้องการ ให้การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 งานตามวุฒิทางการศึกษา มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.6.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.09 และ 3.02 ตามลำดับ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานหลายฝ่าย ในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาของผู้ใหญ่ ทั้งมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีตลอดทั้งในการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ดังนั้นในการปฏิบัติงานตามภารกิจส่วนใหญ่จึงประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่าง ๆ กันปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 58) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ตามทฤษฎีของ เฮอริช เบิร์ก ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.29 และ 3.14 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่อง ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ประกอบกับเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงจึงมีโลกทัศน์ กว้างไกลและลึกซึ้งกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังอาจเป็น เพราะว่าตลอดระยะเวลาที่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นั้นไม่เคยมีเหตุร้ายแรงเกิดขึ้น ทั้งสภาพแวดล้อมของที่ทำงานก็มีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.6.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.89, 2.80 และ 2.71 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทาง การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือน

สามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่อยู่ตำแหน่งระดับ 5-6 ซึ่งเป็นระดับตำแหน่งที่สูง และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารงาน หรือเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ กำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน หรือของกรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยตรง จากเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือน สามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุวัฒน์ชัย ชูคำ (2534 : 56) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง และพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จากนั้นเป็นรายชื่อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.94, 2.84 และ 2.34 ตามลำดับ และเมื่อ วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการ ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความรู้สึกส่วนตัวว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์น้อย อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน จะมีความรู้สึกว่าตนเองอ่อนทั้งความรู้และอ่อนวัยกว่า ดังนั้นจึงคิดว่าการแสดงความคิดเห็นด้วยความไม่รู้หรือด้วยความบริสุทธิ์ใจของตนกับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย ซึ่งตรงกันข้ามกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่อาจจะ คิดว่าเพราะตนเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับสูง ดังนั้นหากแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ออกไป อาจทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามองในด้านลบ หรือกลายเป็นการขัดแย้งทางความคิด หรือขัดแย้งกับนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่ตนสังกัด ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19, 3.19 และ 2.75 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านวิชาการเป็นอย่างดี ทั้งคงมีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จึงย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่มักดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะผู้บริหาร ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฮัททิจสัน (Hutichison. 1971 : 4289-A) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การที่

ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

2.6.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่สูงกว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28, 3.18 และ 3.02 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่าง ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่มีอายุน้อย คือ อยู่ระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ทั้งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่นี้มีสภาพภาพสด ดังนั้นจึงมีการะและความรับผิดชอบกับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสภาพภาพสมรสและมีการะรับผิดชอบกับครอบครัว ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจึงมีเวลาให้กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาวิจัย ยังพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งต้องอาศัยความช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่าง ๆ จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิคมพรหมย้อย (2529 : 58) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ตามทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยพบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.32 และ 3.12 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่อายุน้อย ทั้งยังมีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย จึงมักได้รับความแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพราะข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดีกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าอยู่แล้ว ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.21 และ 2.84 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือน

สามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น และอยู่ในระดับ 1-2 เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการในตำแหน่งระดับต้นนี้จะมีลักษณะงานที่สามารถมอบหมายให้ปฏิบัติได้อยู่เป็นจำนวนมากและหลายประเภท ในทางตรงกันข้ามข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ซึ่งจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร และอยู่ในระดับ 5-6 ระดับตำแหน่งเช่นนี้ย่อมมีลักษณะงานอยู่น้อยที่จะสามารถเลือกหรือจัดสรรให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนี้ จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11, 3.07 และ 2.95 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ส่วนมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอื่นเนื่องจากปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ตลอดทั้งงานการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะปฏิบัติงานร่วมกันและประสานความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จึงมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานของตน ทั้งการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยสอดคล้อง

กับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันแสดงให้เห็นถึงการยกย่อง แสดงความยินดี ให้ความสำคัญ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารายงานของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 55) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ และพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิทางการศึกษاپริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.61, 2.46 และ 2.11 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรีกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นระยะเวลานาน ทั้งมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ในทางตรงข้ามข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่น้อย ทั้งยังขาดทักษะในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี กับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ไขปัญหามานการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.36 และ 3.34 ตามลำดับ ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นหลัก ดังนั้น เมื่อได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันจึงมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานล้วนเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งจะมีความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 54) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ และพบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 จำแนกตามตำแหน่งระดับ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.7.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 3.10 และ 3.03 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รับราชการหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนมานาน ทั้งนี้โดยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากถึงร้อยละ 60.60 นอกจากนี้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวยังเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ จึงย่อมที่จะมีวุฒิภาวะมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ประกอบกับการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 261) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยการมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.7.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 2.89 และ 2.80 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายและการบริหารงานทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง จึงต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารงานที่กำหนดเป็นขั้นตอนไว้แล้ว ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 นั้น ก็อาจเนื่องมาจากข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยและเป็นข้าราชการระดับต้น อยู่ในฐานะปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อได้รับนโยบายหรือได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องใดแล้วมักเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับและมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6

2.7.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.25 และ 3.07 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะโดยส่วนรวม ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 จัดว่าอยู่ในระดับปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งระดับ 1-2 ดังนั้นข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวนี้ จึงเป็นกลุ่มข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการอื่น หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา ทั้งการปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 อย่างไรก็ตามแม้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 เป็นระดับตำแหน่งที่สูงกว่าระดับอื่น แต่ก็ยังเป็นตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเช่นเดียวกับตำแหน่งระดับ 1-2 และระดับ 3-4 ทั้งในการปฏิบัติงานข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ก็มีส่วนในการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย ดังนั้น จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 63) ในส่วนของปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ที่ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อันหมายความว่ารวมถึงการติดต่อด้วยกิริยา วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 2-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.16 และ 2.76 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์แตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 กับ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด จึงมีภาระรับผิดชอบกับครอบครัวอยู่ในระดับที่น้อยกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ซึ่งส่วนใหญ่อามีสถานภาพสมรสและมีภาระรับผิดชอบกับครอบครัวประกอบกับ ข้าราชการตำแหน่งระดับ 1-2 ซึ่งเป็นตำแหน่งปฏิบัติการโดยตรงย่อมจะต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกันอยู่ตลอดเวลา จึงมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าข้าราชการที่ตำแหน่งระดับ 5-6 ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 กับข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 จึงมีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และข้าราชการ

ที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.35 และ 3.25 ตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 กับข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจที่เกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติการและอยู่ในระดับกลางระหว่างตำแหน่งระดับ 1-2 กับตำแหน่งระดับ 5-6 ทั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งยังเป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ย่อมจะสั่งสมทักษะและประสบการณ์ ตลอดทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจึงสามารถให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการอื่นที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยทั้งมีวุฒิทางการศึกษาค้นกว่าปริญญาตรี จึงไม่อาจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มากนัก ด้วยเหตุนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 กับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 จึงมีความพึงพอใจที่เกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.34 และ 2.95 ตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์แตกต่างกันเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน แตกต่างกับข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีข้าราชการตำแหน่งระดับ 1-2 ซึ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการในระดับต้นและส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาค้นกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 แม้ว่าจะมีวุฒิทางการศึกษาค้นตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปก็ตาม แต่ก็ยังถือว่าเป็นข้าราชการในระดับปฏิบัติการเช่นกัน ซึ่งทั้งข้าราชการ

ที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และระดับ 3-4 นี้ต่างก็ต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทั้งนี้ลักษณะการปฏิบัติงาน และตำแหน่งสามารถเอื้ออำนวยต่อการมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางกว่าลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้าราชการในตำแหน่งบริหารระดับกลาง ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 และระดับ 3-4 มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 63) ที่เกี่ยวกับปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลาที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เพราะความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารงานย่อมมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จีระ หงส์คารมภ์ (2536 : 31 - 35) ที่ได้ทำการศึกษาศึกษาการสูญเสียกำลังคนในองค์การและการรักษากำลังคนในระบบราชการโดยพบว่า ปัญหาสำคัญที่เป็นสาเหตุของการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ ได้แก่ ปัญหาความยุติธรรมในการบริหาร การบริหารงานในระบบราชการโดยไม่มีประสิทธิภาพ ข้าราชการขาดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของตน และขาดผู้บริหารที่มีความยุติธรรม

2.7.4 ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 3.05 และ 3.00 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้เข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ นั้น

ได้ผ่านการคัดเลือกจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นอย่างดี ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ได้จัดให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากถึงร้อยละ 63.80 และจบสูงกว่าระดับปริญญาดังกล่าวร้อยละ 17.00 ดังนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางพลเรือนสามัญส่วนกลางแม้ว่าจะมีตำแหน่งระดับต่างกันแต่ก็เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานประกอบกับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ล้วนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิภาวะอันความเป็นผู้ใหญ่ จึงมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

2.7.5 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่ง ระดับ 3-4 และ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.42 และ 3.30 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางส่วนใหญ่ล้วนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ทั้งสิ้น กล่าวคือ เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากถึงร้อยละ 46.80 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 43.60 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปร้อยละ 9.60 ทั้งยังเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากถึงร้อยละ 60.60 นอกจากนี้ยังพบว่า เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากถึงร้อยละ 63.80 ในขณะที่มีผู้จบสูงกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 17.00 จากคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางดังกล่าวนี้ จึงบ่งชี้ให้เห็นถึงวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ความเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลและลึกซึ้ง จึงส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ทั้งสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการ

พลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60) ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ผลความปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจเมื่อผลงานนั้นสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการผลการศึกษารวบรวมของ วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2531 : 180 - 182) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย โดยพบว่าความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ ทั้งนี้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 และ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.20 และ 3.00 ตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 กับ ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น ทั้งส่วนใหญ่มุ่งติดทางการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการในกลุ่มอื่น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงให้ความสนใจในความสำเร็จของงานมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นทั้งหมด อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 ล้วนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงยกย่องให้เกียรติ ทั้งไม่ได้ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 1-2 กับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลางที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประสพปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าวไม่เหมาะสมสำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน บ้างทำงานควรแบ่งออกเป็นสัดส่วน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่มีความสอดคล้องกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานซึ่งมีจำนวนมากจึงทำให้ขาดบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมที่ดีควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการมีรูปแบบในการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน และควรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการควบคู่กับการฝึกอบรม

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ประสพปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยและกระชั้นชิดผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีความชัดเจนในการสั่งงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้นส่วนใหญ่มิมีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งนี้จะได้ปฏิบัติงานได้ไม่ผิดพลาดและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตรงตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่สำคัญได้แก่ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมควรบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานออกไป

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประสพปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการที่ผู้ร่วมงานขาดความจริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้ขาดความสามัคคี และ

ขาดการประสานงานที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานร่วมกันจากบุคลากรหลาย ฝ่าย ดังนั้น หากผู้ร่วมงานขาดความจริงใจขาดความสามัคคี และขาดการประสานงานที่ดีย่อม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและให้ความยุติธรรมกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ไม่ควรกระจายลักษณะงานออกไปมากเพราะเป็นต้นเหตุแห่งการแบ่งพรรคแบ่งพวก และควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา พบปะสังสรรค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

3.4 ด้านการยอมรับในการทำงาน ประสพปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับ การที่บุคลากร แต่ละกลุ่มไม่ให้การยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกันผู้บริหารไม่ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและทุกคนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมา จากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มปฏิบัติงาน และกลุ่มธุรการและพิมพ์ดีด ดังนั้นบุคลากรแต่ละกลุ่มจึงมีความแตกต่างกันด้วยลักษณะของ หน้าที่และงานที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงควรให้การยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกัน ทั้งนี้ได้มีข้อ เสนอแนะด้านการยอมรับในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ควรใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการมอบหมายงานต้องมอบอำนาจการตัดสินใจให้ด้วย และควรมี หน่วยงานกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความสำเร็จของงาน ประสพปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับผลงาน ความคิดขัดแย้งเรื่องระบบของงานการทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งและความรู้ ความ สามารถ และงานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จึง จำเป็นจะต้องให้บุคลากรที่ขาดความสามารถเฉพาะทางปฏิบัติงานดังกล่าวไปก่อน ส่วนความคิดขัดแย้งเรื่องระบบของงานสาเหตุที่น่าจะมีปัญหาสำคัญอันเกี่ยวเนื่องกับผู้ปฏิบัติงานขาดความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความขัดแย้งในระบบงาน ทั้งเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับผลงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจใน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และเพื่อให้เห็นผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรเร่งระดมเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจ อันเป็นการจูงใจให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัด มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของผลงาน ทั้งนี้โดย ควรปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรต่อพื้นที่ เป็นสำคัญ ตลอดทั้งควรเร่งสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น

1.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา ผูกอบรมเพื่อเป็นการฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจ ทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดทุกระดับ ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มธุรการและพิมพ์ดีด ทั้งนี้บุคลากรทุกฝ่ายทุกกลุ่มจะได้ตระหนักถึงความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ ความจริงใจ อันจะส่งผลต่อการประสานสัมพันธ์อัน การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรจะต้องกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยหรือกระทันหันอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยุ่งยากในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในส่วนที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งจะส่งต่อการสูญเสียงบประมาณของทางราชการโดยไม่ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่

1.4 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรกำหนดเกณฑ์เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล ตลอดทั้งควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามมีความยุติธรรมในการบริหารงาน หรือปกครองดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตใจที่เป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาข้อดีและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.5 ควรศึกษาสภาพปัญหาการสูญเสียอัตรากำลังคนในระบบราชการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2531-2533) ส่วนที่ 1.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2530.
- _____. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2536 - 2539) ส่วนที่ 1-2 รอบที่ 2.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2535.
- _____. สถิติการศึกษานอกโรงเรียน ปีงบประมาณ 2534. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.
- เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบราชการ.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536. อัดสำเนา.
- _____. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการทำงานในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2536. อัดสำเนา.
- แวน เดอ ซอล วิลเลียม อาร์, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. แปลโดย จันทวงศ์
สมประสงค์. สำนักงานคณะกรรมการสภาวินิจฉัยแห่งชาติ อันดับที่ 35. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2518.
- ฉายา บุญเฉลิม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
อัดสำเนา
- ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534.
- คุณิ ไยเผือก. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสงเคราะห์ในภาคใต้.

ปริญดาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

อัสสาเนา.

นิภา ศรีไพโรจน์. หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2531.

แน่นน้อย ศรีวราธนบูลย์, ปณิต มีแสง และสุทธลักษณ์ ธรรมิโทร. รายงานการวิจัยเรื่อง

ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

ก.พ., 2531.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์, 2531.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. 2526.

ปิญญู สาธิต. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ศึกษาพร, 2531.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย.

รวมบทความวิจัยวิทยานิพนธ์ปี 2529. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2531.

วีรเทพ สุวรรณสว่าง. ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ

ใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปริญดาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา, 2528. อัสสาเนา.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา, 2516.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

อุดม เปี่ยมเจริญ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์

การศึกษานอกโรงเรียน. ปริญดาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัสสาเนา.

- อนุวัฒน์ชัย ชูดำ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. สำรวจกรมศัฟท์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2526.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-
Hill Book Company, 1973.
- Gilmer, B. van Huller. Industrial Psychohlogy. 2nd ed. New York :
McGraw-Hill, 1966.
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Bronwn. Personnel and Industrial
Psychology. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Hery Clay Smith. Psychology of Industrial Behavior. New York :
McGraw-Hill Company, 1964.
- Herzberg, Frederick. "Barnard Mausner and Barbara syderman," The
Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1959.
- Johnston, Ruth and Ronald A. Barvin. "Herxberg and job Satisfaction,"
in Personal Practice Bulletin. 29 : 136-141 : June, 1973.
- Krejcie, Robert V. and Dareyle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research and Activites," Educational and Psychological
Measurement. 30; August, 1970.
- Maslow, A.H. "A Theory of Human Motivation," in Heckmann, I.L. Jr.
and S.G. Huneryager (eds). Human Relations in Management.
Cincinnati : south-Western Publishing Company, 1960.
- McGreger, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-
Hill, 1960.
- Milton L, Blum and James C. Nayloy. Industrial Psychology. New York :
Harper and Row Publishers, 1968.
- Morse, Nancy E. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan :
University of Michigan Press Ann-Arbor, 1958.
- Paul, F. Secord and Carl W. Backman. Social Psychology. New York :
McGraw Hill Book Company, 1964.
- Sergiovanni, Thomas J. "Investigation of Factors Which affect Job
Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Dissertation
Abstracts Internationnal. The University of Rochester.
30(12) : 1235-A; 1970

Vroom Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. Von Nestrend : Reinhol Company, 1973.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/2673

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 เมษายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวเมตตา นิรัตน์ตระกูล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้นี้ความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธาน

ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 208 คน ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2536 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมพร บัวทอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

โทร.2584119

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร โทร. 705

ที่ ศธ 1103/0854

วันที่ 4 พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขออนุญาตเฝ้าระวัง

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ด้วย นางสาวเมตตา นิรัตน์ตระกูล ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 สำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งลาศึกษาต่อภายในประเทศ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ณ มศว ประสานมิตร มีความประสงค์ขออนุญาตเฝ้าระวังจากกอง/ศูนย์ฯ ส่วนกลาง ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยการตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือน เมษายน-พฤษภาคม 2536 รายละเอียดตามหนังสือ ที่ ทม 1007/2673 ลงวันที่ 20 เมษายน 2536 ดังแบบ

กองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงเห็นควรอนุญาตให้ นางสาวเมตตา นิรัตน์ตระกูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือดังกล่าว 1 ฉบับ (ขอ)

(ลงชื่อ) เสน่ห์ ผดุงญาติ

(นายเสน่ห์ ผดุงญาติ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง

สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
2. แบบสอบถามนี้วัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงาน
จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด
3. คำตอบของท่านไม่เป็นภัยต่อตัวท่านและส่วนราชการของท่านแต่อย่างใด และผู้วิจัย
จะรักษาไว้เป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกจริงใจที่สุดเพื่อผลในการศึกษาเรื่องความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสรุปเป็นส่วนรวม
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบ
สอบถามครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้นจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และ
ใช้ได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หัวข้อที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ
 - [] เพศชาย
 - [] เพศหญิง
2. สถานภาพ
 - [] โสด
 - [] สมรส
3. สถานที่ปฏิบัติงาน
 - [] อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ
 - []อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ
4. อายุราชการ
 - [] 1-9 ปี
 - [] 10-19 ปี
 - [] 20 ปีขึ้นไป
5. อายุ
 - [] 25-35 ปี
 - [] 36-45 ปี
 - [] 46 ปีขึ้นไป
6. วุฒิทางการศึกษา
 - [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - [] ปริญญาตรี
 - [] สูงกว่าปริญญาตรี
7. ระดับตำแหน่ง
 - [] ซี 1 - 2
 - [] ซี 3 - 4
 - [] ซี 5 - 6

ตอนที่ 2 ถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้น
ทางขวามือเพียงช่องเดียว ดังนี้

ข้อที่ท่านเห็นว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 1

ข้อที่ท่านเห็นว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 2

ข้อที่ท่านเห็นว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 3

ข้อที่ท่านเห็นว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 4

ข้อที่ท่านเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1	การเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงานมีความสะดวก ...					
2	บรรยากาศภายในที่ทำงานอยากทำงาน					
3	หน่วยงานให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
4	สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานมีความปลอดภัย					
5	หน่วยงานมีการจัดบริเวณสำนักงาน					
6	สภาพโดยทั่วไปมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน					
7	เพื่อนร่วมงานช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
8	หน่วยงานมีระบบการสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9	ระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
10	อุปกรณ์ในหน่วยงานทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
11	ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
12	นโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ					
13	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
14	การพิจารณาความดีความชอบดำเนินการอย่างยุติธรรม					
15	การแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย					
16	โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว					
17	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น					
18	ระบบบำเหน็จบำนาญทำให้พอใจในการรับราชการ					
19	ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
20	หน่วยงานให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน					
	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>					
21	มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส					
22	มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน					
23	ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
24	ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดีเสมอ					
25	ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเสมอหน้ากัน					
26	มีการหักทายเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
27	มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว					
28	ได้รับความเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
29	พอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
30	ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับ</u>					
31	มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
32	ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
33	ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
34	ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
35	ได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ					
36	รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					
37	ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ..					
38	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเสมอ					
39	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดง ความคิดเห็น					
40	ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความสำเร็จของงาน					
41	มีความพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน					
42	มีความพอใจที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง					
43	มีความสำเร็จในการแก้ปัญหการทำงานอยู่เสมอ					
44	ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ ..					
45	ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในงานที่รับผิดชอบ ..					
46	ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ..					
47	ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
48	มีความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานด้วยตนเอง					
49	มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จทุกครั้ง					
50	ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน
(โปรดเขียนลงในพื้นที่ว่างข้างล่างนี้ หากไม่พอขอความกรุณาเขียนต่อด้านหลัง)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน _____

2. ข้อเสนอแนะ _____

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน _____

2. ข้อเสนอแนะ _____

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน _____

2. ข้อเสนอแนะ _____

ด้านการได้รับการยอมรับ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน _____

2. ข้อเสนอแนะ _____

ด้านความสำเร็จของงาน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน _____

2. ข้อเสนอแนะ _____

ขอขอบพระคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร โทร. 505

ที่ ศธ 1103/2819

วันที่ 4 พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห์

เรียน

ด้วยนางสาวเมตตา นิรัตน์ตระกูล ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 สำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งลาศึกษาต่อภายในประเทศ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการนี้ จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยการตอบแบบสอบถาม ตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงขอให้
ให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวเมตตา นิรัตน์ตระกูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(ลงชื่อ) พิเชษฐ์ มากช่วย

(ว่าที่ ร.ต.พิเชษฐ์ มากช่วย)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

การศึกษาความพึงพอใจงานการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บทคัดย่อ
ของ
เมตตา นีรัตน์ตระกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มกราคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจทั้งห้าด้านจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ อายุ วุฒทางการศึกษา และตำแหน่งระดับ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการพลเรือนจำนวน 188 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตามสัดส่วนจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานยังที่ทำงาน และมีความพึงพอใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และที่ระดับ .05 ในเรื่องนโยบายของหน่วยงานทำให้มีส่วนช่วยให้การตัดสินใจ
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องระบบการสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องบรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้อยากทำงานช่วยให้อยากทำงาน หน่วยงานให้บริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงาน และที่ระดับ .05 ในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และการมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน

5. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และที่ระดับ .05 ในเรื่องของการได้รับการเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติสำเร็จทุกครั้ง

6. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบที่ระดับ .05 ในเรื่องของการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่

7. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย และที่ระดับ .05 ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชาได้แนะนำช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน และการได้รับการเอื้อเฟื้อในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

8. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส และการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และที่ระดับ .05 ในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ทำสำเร็จ

9. ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีปัญหาในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 ประการ คือ สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การแบ่งพรรคแบ่งพวก บุคลากรไม่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน ควรบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ยอมรับผู้อื่น และควรส่งเสริมความรู้และความสามารถเฉพาะทางของผู้ปฏิบัติงาน

A STUDY ON JOB SATISFACTION OF THE CENTRAL CIVIL SERVICE
OFFICIALS IN THE NONFORMAL EDUCATION DEPARTMENT

AN ABSTRACT

BY

METTA NIRATTAKUN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Adult Education

January 1994

The purposes of this research were to study work satisfaction of the Central civil service officials under the Department of Nonformal Education in five aspects : working environment, policy and administration, interpersonal relationship, working recognition and working success; and to compare work satisfaction in those five aspects as classified by gender, marital status, working office, employment duration, age, educational qualification, and position level. The sample were 188 Central civil service officials, proportionally randomized by using the Krejcie and Morgan's Table. The instrument used for collecting data was the questionnaire, constructed by the researcher, with the reliability of 0.92. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The main research findings revealed as follows:-

1. The Central civil service officials under the Department of Nonformal Education had work satisfaction in general in all five aspects at a moderate level.

2. The Central civil service officials with different genders had work satisfaction with no statistically significant difference in all five aspects. However, it was found significantly different at the .01 level on convenience in traveling to working offices and satisfaction on working success, and at the .05 on the office policy facilitating decision-making.

3. The Central civil service officials with different marital statuses had work satisfaction with no statistically significant difference in all five aspects. However, it was found significantly different at the .01 level on communications in the office flow rapidly.

4. The Central civil service officials with different working offices had work satisfaction in all five aspects with no statistically significant difference. However, it was found significantly different at the .01 level on the atmosphere in the office facilitating working desires, the office providing working materials and equipment, and opportunity in joining gathering activities in the office, and at the .05 level on opportunity in being transferred without an advance notice and the harmony of the colleagues.

5. The Central civil service officials with different working duration had work satisfaction in all five aspects with no statistically significant difference. However, it was found significantly different at the .01 level on opportunity in being transferred without an advance notice, and at the .05 level on being invited to attend the meeting for solving working problems, and satisfaction in working success at all times.

6. The Central civil service officials with different ages had work satisfaction in all five aspects with no statistically significant difference. However, it was found significantly different at the .01 level on the salary received suitable for the work in responsibility, and at the .05 level on the advancement in the position held.

7. The Central civil service officials with different educational qualifications had work satisfaction in all five aspects with no statistically significant difference. However, it was found significantly different at the .01 level on being save in expression of ideas and at the .05 level on being save in working environment and being helping in working by colleagues.

8. The Central civil service officials with different position levels had work satisfaction in all five aspects with no statistically significant difference. However, it was found significantly different at the .01 level on opportunity in joining social activities in the office and equity in delegating work from the boss; and at the .05 level on being helped in working by colleagues and the work done being interesting by the boss.

9. The Central civil service officials under the Department of Nonformal Education had some main problems in doing work, such as not enough space in the office, unclear working policies, working conflicts, personnel not recognizing one another, and some kinds of work requiring specialized knowledge and ability. Some recommendations were therefore given, such as working atmosphere be improved, staff morale be built up, recognition of others be encouraged, specialized knowledge and ability of staff be promoted.