

371 1424

๒๖๑๑

ร.๒

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก

ปริญญานิพนธ์

ของ

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ

1

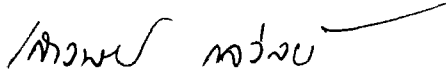
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2541

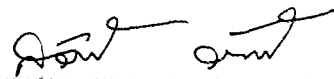
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

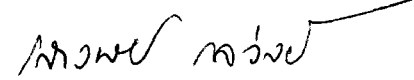

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

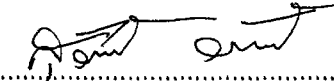

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)


คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)


..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12. เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ให้กำลังใจ เป็นอย่างยิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องจนปริญญานิพนธ์สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ขำราษการ และครูอาสาสมัคร รวม 9 จังหวัด 69 ศูนย์อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญเลิศ มาแสง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดร.ชัยณรงค์ สุวรรณสาร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นายเสน่ห์ ผดุงญาติ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และนายประถม สมัครพงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ และคุณสุปราณี นฤนาทโรคม ที่ได้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำ ในการจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณเกื้อกูล แสงอำนาจเจริญ และคณะเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพานทองทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

คุณค่าอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบขอบคุณความคิดทั้งหมดนี้เพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ที่ท่านเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยความราบรื่น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สถานภาพ บทบาท โครงสร้างและอัตรากำลังของศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอ.....	9
หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	26
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	29
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร.....	42

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ ครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมและรายด้าน.....	44
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความ แปรปรวนคะแนนความพึงพอใจของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามตัวแปร.....	51
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ในภาคตะวันออกเฉียง.....	79
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	83
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	83
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	84
กลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	86
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์.....	102
ภาคผนวก ข ตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ในภาคตะวันออกเฉียง เป็นรายข้อ.....	107

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามศูนย์การศึกษา นอกระบบโรงเรียนจังหวัด.....	32
2 ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร.....	42
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.....	44
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ด้านปัจจัยเชิงใจ แยกเป็นรายข้อ.....	45
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ด้านปัจจัยค่าเงิน แยกเป็นรายข้อ.....	48
6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	51
7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน ด้านปัจจัยเชิงใจ แยกเป็นรายข้อ.....	52
8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน ด้านปัจจัยค่าเงิน แยกเป็นรายข้อ.....	55
9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	58

10	เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาค ตะวันออก ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	59
11	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก โดยรวม ด้านปัจจัยจิตใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	60
12	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	61
13	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน	62
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ด้านปัจจัยค่าจ้าง แยกเป็นรายข้อ.....	63
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและ และรายด้าน	67
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน ด้านปัจจัยจิตใจ แยกเป็นรายข้อ.....	68
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีตำแหน่งต่างกัน แยก เป็น โดยรวมและรายด้าน.....	72

18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกเป็นรายชื่อ.....	73
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน แยก เป็นโดยรวมและรายด้าน.....	76
20	เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	77
21	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	78
22	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริการการศึกษาออก โรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	79
23	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ การศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	81
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกเป็นรายชื่อ.....	108
25	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 3 การแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	111
26	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 6 ได้รับมอบหมายงานที่ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	112

27	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	113
28	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	114
29	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	115
30	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	116
31	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 25 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	117
32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็นรายข้อ.....	118
33	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 3 การแก้ไขปัญหาในด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	121
34	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	122

35	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 6 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	123
36	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 11 มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	124
37	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	125
38	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	126
39	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	127
40	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	128
41	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 23 การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	129
42	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 23 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	130

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
โครงสร้างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน กลุ่มเป้าหมายและสนองตอบต่อนโยบายในการพัฒนาประเทศแต่ละพื้นที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้เริ่มกระจายอำนาจการบริหาร จากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค ตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ได้เริ่มจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิชาการ จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติการ และจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครบทุกจังหวัด เมื่อสิ้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 18) ต่อมาแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยแถลงนโยบายต่อรัฐสภาว่า รัฐมีนโยบายเร่งรัดให้ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน จะส่งเสริมและพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ให้สามารถจัดบริการทางวิชาการแก่เยาวชน และประชาชน ตามความต้องการและความจำเป็น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชน และการประกอบสัมมาอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้นโยบายการจัดการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นว่า จำเป็นต้องปรับปรุงกลไกการบริหาร และการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนในระดับอำเภอ ให้ต่อเนื่องจากระดับจังหวัด เพื่อให้การจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนเข้าถึงประชาชน กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากยิ่งขึ้น จึงขอให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน พิจารณาจัดให้มีองค์กรที่จะประสานการดำเนินงานในระดับอำเภอ ตามความพร้อมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแต่ละแห่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 1) ในปี พ.ศ. 2536 กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน จึงเห็นสมควรประกาศยกเลิก ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2523 เรื่อง จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 125 แห่ง และประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ

จำนวน 789 แห่ง เพื่อให้การให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย เป็นไปอย่างทั่วถึง กระจายครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2536 : 3)

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2536 : 144) เป็นสถานศึกษาบริหารส่วนกลาง สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาเพื่อเสริมในระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น

2. จัดและประสานให้มีศูนย์การเรียน หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่ายการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง และส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์การเรียนชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา วางแผน และบริการการศึกษาต่อสมาชิกในชุมชน และระหว่างชุมชน

3. สนับสนุน สิ่งจำเป็นต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอน และการบริการแก่กลุ่มเป้าหมาย

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ดังกล่าว ประกอบกับโครงสร้างของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้แบ่งฝ่ายในการรับผิดชอบงานเป็น 5 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร
2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา
3. ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
4. ฝ่ายศูนย์การเรียน
5. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน

และจากการศึกษาผลการวิจัยเรื่อง “ปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ” ของ ประเมศวร์ ศิริรัตน์ (2538 : 78) พบว่าการปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีปัญหาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและบริการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นสถานศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2536 เริ่มดำเนินการจริงในปี

พ. ศ. 2537 บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของกรม โดยที่ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ซึ่งมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่ยังไม่ครบตามโครงสร้างและอัตรากำลัง ทำให้ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ และอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร เพราะการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การบริหารงานที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีในการบริหารแล้ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากข้าราชการและครูอาสาสมัครในหน่วยงานทุกคน ถ้าข้าราชการและครูอาสาสมัครมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับความต้องการของข้าราชการและครูอาสาสมัคร หรือมีความพึงพอใจในการบริหารน้อยย่อมทำให้เกิดปัญหาได้ ซึ่ง มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 39) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจที่สำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

จากการที่ข้าราชการและครูอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญในอันที่จะพัฒนางานหรือภารกิจในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ตามความต้องการของประชาชน ให้มีความก้าวหน้า และประกอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ ให้ข้าราชการและครูอาสาสมัครปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่กับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ตามทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต ใน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง โดยพิจารณาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงขอบข่าย สภาพการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (ศบอ.)
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอให้ดียิ่งขึ้น
3. ได้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ตามทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง รวม 2 ด้าน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ

ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 9 จังหวัด ประกอบด้วย
ข้าราชการ จำนวน 148 คน และครูอาสาสมัคร 146 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 294 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากร โดย
การสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 75 ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอก
โรงเรียนอำเภอ ใน 9 จังหวัด คือ ข้าราชการ จำนวน 111 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 110
คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ 221 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ดังต่อไปนี้

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 31 - 40 ปี
- 3) 41 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น

- 1) โสด
- 2) สมรส

3.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี
- 2) 3 ปีขึ้นไป

3.1.6 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

- 1) ข้าราชการ
- 2) ครูอาสาสมัคร

3.1.7 รายได้ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่าขั้น 6,360 บาท
- 2) ขั้น 6,530 - 9,040 บาท
- 3) ขั้น 9,300 บาทขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 2 ด้าน คือ

4.2.1 ด้านปัจจัยเชิงใจ

4.2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุข ความอึดอ้อมใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความชอบ มีความสนใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ใน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเชิงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่

1.1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

1.1.2 ลักษณะงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจและท้าทาย มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ การครองตน ครองคน ครองงาน ทั้งจากบุคคลและหน่วยงาน จนทำให้เกิดความภูมิใจ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

1.14 ความรับผิดชอบ หมายถึง ขอบข่ายของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความชอบการทำงานของตน อย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

1.15 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับวุฒิสูงขึ้น ตลอดจนการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา โดยให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชา หรือผลกระทบจากระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในหน่วยงานการปกครอง การควบคุมดูแลเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารข้าราชการ ครูอาสาสมัคร ลูกจ้าง และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศ ทำให้เกิดมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และหมายความรวมถึง การมีความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงาน และชีวิตส่วนตัว การดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ความเสมอภาค ความยุติธรรมและมีคุณธรรม ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

1.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ที่มี ส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ให้ได้รับความมั่นคงปลอดภัย และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และมีมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการและครูอาสาสมัครพึงจะได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง สิทธิในการรับคำรักษาพยาบาล การคุ้มครองชีวิต ให้มีฐานะอาชีพที่ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

2. ข้าราชการ หมายถึง หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และรวมถึงข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

3. ครูอาสาสมัคร หมายถึง อาสาสมัครที่ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นตัวแทนของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ และเป็นผู้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียน โดยมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานคือ เป็นลูกจ้างชั่วคราวระยะเวลา 1 ปี

4. ภาคตะวันออก หมายถึง จังหวัดในภาคตะวันออกทั้ง 9 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สถานภาพ บทบาท โครงสร้างและอัตรากำลังของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานภาพ บทบาท โครงสร้างและอัตรากำลังของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

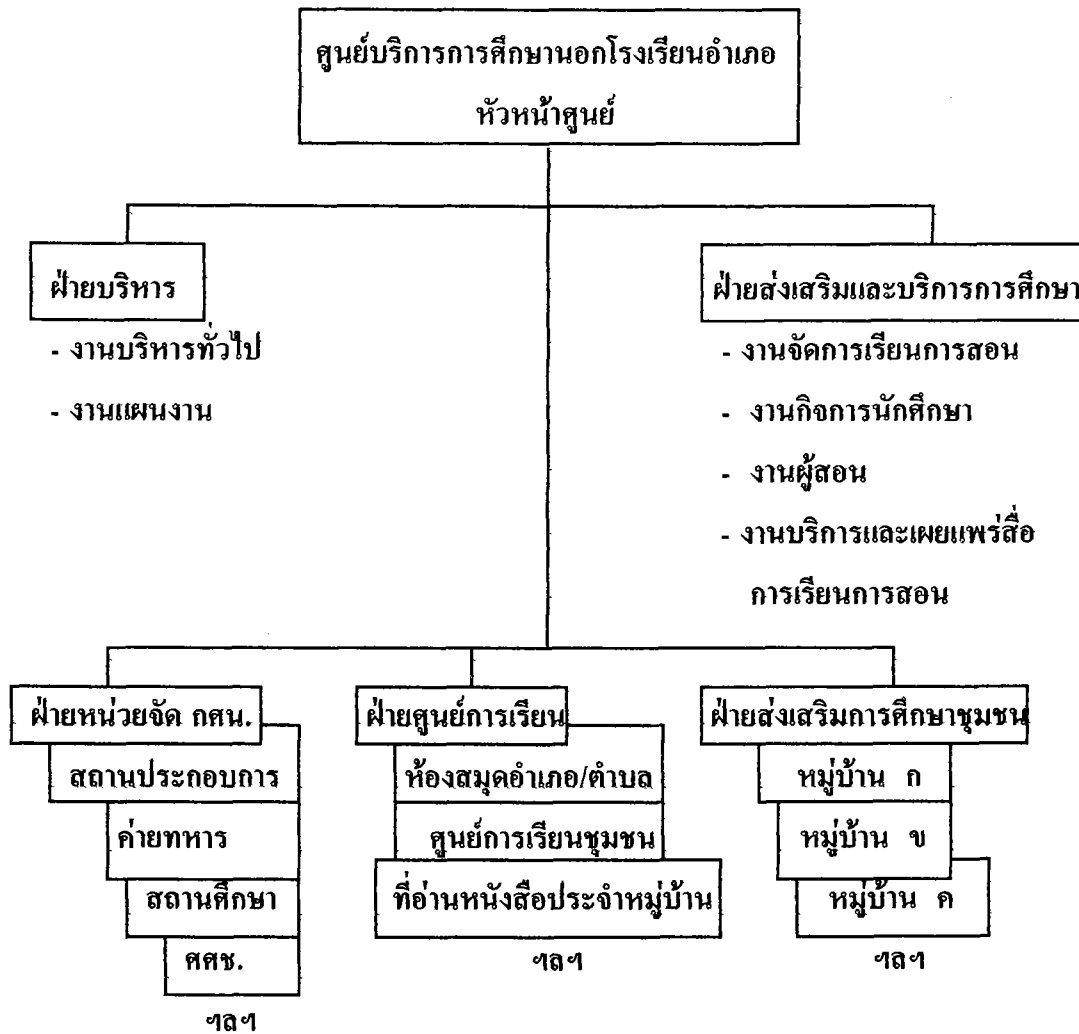
1. สถานภาพและบทบาทหน้าที่ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีสถานภาพเป็นสถานศึกษา ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2536 : 2)

 - 1.1 จัดและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาเพื่อเสริมในระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น
 - 1.2 จัดและประสานให้มีศูนย์การเรียน หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่าย การบริหารการศึกษานอกโรงเรียน ได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง และส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาของตนเองในลักษณะศูนย์การศึกษาชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาวางแผนและบริการการศึกษาต่อสมาชิกในชุมชนและระหว่างชุมชน
 - 1.3 สนับสนุน สิ่งจำเป็นด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอน และการบริการกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

2. โครงสร้างและอัตรากำลัง

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้แบ่งฝ่ายในการรับผิดชอบงานใน
ห้องที่เป็น 5 ฝ่าย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ : โครงสร้างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ที่มา : กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 145

3. บุคลากรในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ข้าราชการครู 1 - 2 คน
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญ (จากห้องสมุดประชาชน) 1 คน
3. ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถยนต์ 1 คน
- นักการภารโรง 1 คน
4. ลูกจ้างชั่วคราว
 - 4.1 งบประมาณหมวดค่าจ้าง
 - ครูอาสาสมัคร 1 ตำบล : 1 คน
 - ครู ปอ. นักศึกษา 20 คน : 1 คน
 - 4.2 เงินบำรุงการศึกษา
 - เจ้าหน้าที่ธุรการ/เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด จำนวนตามปริมาณงาน
5. ลูกจ้าง (เบิกจ่ายจากเงินหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)
 - 5.1 วิทยากรวิชาชีพ (กลุ่มสนใจ) นักศึกษา 15 คน : 1 คน
 - 5.2 ครูประจำกลุ่ม
 - ประถม / มัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา 35 คน : 1 คน
 - มัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษา 40 คน : 1 คน
6. วิทยากรท้องถิ่น

แบ่งงานออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ
 - 1.1 งานบริหารทั่วไป
 - 1.2 งานแผนงาน
2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา แบ่งงานภายในออกเป็น 4 งาน คือ
 - 2.1 งานจัดการเรียนการสอน
 - 2.2 งานกิจการนักศึกษา

- 2.3 งานผู้สอน
- 2.4 งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน
3. ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
4. ฝ่ายศูนย์การเรียน
5. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ นุคลากร การเงิน การบัญชี พัสดุ

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ

1.1 งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ นุคลากร การเงิน การบัญชี พัสดุ

1.2 งานแผนงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการ ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของกรม จังหวัดและอำเภอ จัดทำข้อมูล สถิติ และรายงานผลการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ หลักการ และแนวทางการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

1.2.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ และประสานงาน

1.2.3 ดำรวจ รวบรวมข้อมูล

1.2.4 จัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงานประจำปี

2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากร เครือข่าย ให้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ สาขาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา จัดทำทะเบียนนักศึกษา วัสดุ ประเมินผล จัดกิจกรรมนักศึกษา และสวัสดิการนักศึกษา ส่งเสริมศูนย์การเรียนและการศึกษาชุมชน

แบ่งงานภายในเป็น 4 งาน คือ

2.1 งานจัดการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัด และดำเนินงานการเรียนการสอนตามรูปแบบ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

โดยใช้วิธีการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนในด้านหลักสูตร สื่อ คู่มือดำเนินงาน งบประมาณ พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในระดับท้องถิ่น และเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาในเขตชุมชนภูเขา การศึกษาภาษาไทยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาสายสามัญ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาสายอาชีพ เช่น หลักสูตร กลุ่มสนใจ อาชีพระยะสั้น กลุ่มพัฒนาอาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ ตลอดจนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น สิ่งแวดล้อม ยาเสพติด การป้องกัน โรคเอดส์ ส่งเสริมประชาธิปไตย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

2.1.1 การศึกษาพื้นฐาน เช่น หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรการศึกษาชุมชนในเขตภูเขา หลักสูตรการสอนภาษาไทยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.2 การศึกษาสายสามัญ เช่น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

2.1.3 การศึกษาสายอาชีพ เช่น หลักสูตรกลุ่มสนใจ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรการพัฒนาอาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ

2.1.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมคุณภาพชีวิต หลักสูตร คู่สมรส สิ่งแวดล้อม ยาเสพติด การป้องกัน โรคเอดส์ ส่งเสริมประชาธิปไตย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

2.2 งานกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือนักศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา รับสมัครนักศึกษา ลงทะเบียน - ขึ้นทะเบียน จัดทำทะเบียน จัดกิจกรรมนักศึกษา วัตถุประสงค์และประเมินผล จัดสวัสดิการช่วยเหลือนักศึกษา การยกเว้นและให้สิทธิบางประการ เพื่อชดเชยโอกาสตามขอบข่ายที่ทางราชการกำหนด ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การรวมกลุ่มของนักศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา ทะเบียนนักศึกษา จัดกิจกรรมนักศึกษา วัตถุประสงค์และประเมินผลการศึกษา สวัสดิการนักศึกษา เช่น การยกเว้นค่าเล่าเรียน การให้ทุนการขยายโอกาส การควบคุมดูแลความประพฤติ การยกเว้นการเข้ารับราชการทหาร

2.3 งานผู้สอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสรรหา คัดเลือก ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละประเภทของครูชุมชน ครูประจำกลุ่ม

ครูชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การพัฒนาเทคนิคการสอน การพบกลุ่มพัฒนาขีดความสามารถ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

- 2.3.1 สรรหา คัดเลือก ครูชุมชน ครูชาวบ้าน ครูประจำกลุ่ม
- 2.3.2 รวบรวมข้อมูล จัดทำทะเบียนครูชาวบ้าน ครูประจำกลุ่ม
- 2.3.3 พัฒนา ฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- 2.3.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพบกลุ่ม
- 2.3.5 กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามผลและรายงานผล

2.4 งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสนับสนุน ช่วยเหลือ บริการ และจัดหาสื่อการเรียนการสอนตามรูปแบบกิจกรรม ต่าง ๆ ของครูผู้สอน สื่อการศึกษา สื่อการประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานของเครือข่าย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

- 2.4.1 จัดหา รวบรวมสื่อที่มีอยู่แล้ว ซึ่งผลิตโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยนำมาอัดสำเนาหรือผลิตเพิ่มเติมให้เพียงพอับความต้องการ และให้บริการแก่นักศึกษาและ เครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน
- 2.4.2 จัดระบบบริการ การยืม และการหมุนเวียนสื่อ ให้กับนักศึกษา และ เครือข่ายของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
- 2.4.3 จัดทำสื่อต่างๆขึ้นเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของท้องถิ่น
- 2.4.4 ติดตาม พัฒนาและรายงานการใช้สื่อ

3. ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา สํารวจ ให้มีหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ในการดำเนินงานการศึกษา ตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

- 3.1 สํารวจ สรรหาความพร้อมของหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้เป็น หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.2 ประสานงานรายละเอียดและมีข้อตกลง กำหนดแนวทางการดำเนินการ ร่วมกัน เช่น นุคตากร สถานที่ งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ

3.3 ประกาศจัดตั้งให้เป็นหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามระเบียบของทางราชการ

3.4 จัดทำแผนการเรียนการสอน

3.5 ส่งเสริมให้หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ดำเนินการจัดการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาคุณภาพชีวิต

3.6 สนับสนุนสื่ออุปกรณ์ คู่มือครูและนักศึกษา หลักสูตร แบบเรียนและหลักฐานทางการศึกษาต่างๆ

3.7 ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณให้กับหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

4. ฝ่ายศูนย์การเรียนรู้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ และกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรจากแหล่งวิทยาการท้องถิ่น ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้เป็นระบบเครือข่าย ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 สำรวจและรวบรวมวิทยาการต่างๆ ในท้องถิ่น เพื่อจัดเป็นศูนย์การเรียนรู้

4.2 ประสานงานแหล่งวิทยาการ ผู้รู้ ผู้ชำนาญการท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้

4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาคุณภาพชีวิต ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.4 จัดแสดงสื่อและนิทรรศการ ตามสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

4.5 แนะนำด้านการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาคุณภาพชีวิต

4.6 ประชาสัมพันธ์งานและกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

5. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการส่งเสริมและสนับสนุน จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์และกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากร แหล่งวิทยาการในท้องถิ่น ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษา ให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

- 5.1 สํารวจและประเมินศักยภาพ ในด้านจิตความสามารถของชุมชน หรือ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน โดยสํารวจจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้ มีการจัดทำข้อมูลหรือทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้แล้ว
- 5.2 จัดประเภทลักษณะของชุมชนที่มีจิตความสามารถสูง ที่จะเป็นแหล่ง วิทยากรให้กับชุมชนของตนเองหรือระหว่างชุมชน
- 5.3 กระตุ้น ส่งเสริมให้ชุมชนสนองความต้องการของตนเอง และปัญหาใน ข้อจำกัดของชุมชนที่ต้องการความสนับสนุน
- 5.4 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งวิทยากร ผู้รู้ ครูชาวบ้านสาขาต่าง ๆ ของ แต่ละชุมชน
- 5.5 ร่วมกับชุมชนในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษา และ ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- 5.6 จัดทำข้อมูล และทะเบียนครูในชุมชน ที่เป็นเป้าหมายการดำเนินงาน โดยละเอียด ตามลักษณะข้อมูลที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ใช้ในการวางแผน และดำเนินงาน
- 5.7 พบปะ-พูดคุยทำความเข้าใจ ประสานงานกับครูชาวบ้าน เพื่อเตรียม ความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้และวิทยากรต่าง ๆ
- 5.8 สนับสนุน ส่งเสริม ในด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคนิคการถ่ายทอดและอื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของชุมชน
- 5.9 กำหนดคํานัดหมาย ทำความตกลงการทำงานร่วมกันของชุมชน และระหว่าง ชุมชน
- 5.10 จัดพบปะให้มีการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้ หรือการเรียนรู้ของชาวบ้านและชุมชนด้วยกัน
- 5.11 ติดตามและประเมินผลงานร่วมกัน
- 5.12 ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ
- จากการศึกษาการจัดองค์กรและระบบบริหารศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอ พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
1. จัดและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาเพื่อเสริมในระบบโรงเรียน และ การศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น

2. จัดและประสานให้มีศูนย์การเรียนรู้ หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็น
เครือข่ายการบริการการศึกษานอกโรงเรียน

3. สนับสนุน สิ่งจำเป็นต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของเครือข่าย
ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอน และบริการกลุ่มเป้าหมาย

4. กำกับ ดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแต่ละแห่ง จะรับผิดชอบกิจกรรมการศึกษานอก
โรงเรียน 4 ประเภท คือ 1.) การศึกษาพื้นฐาน 2.) การศึกษาต่อเนื่องสายสามัญ 3.) การศึกษาสาย
อาชีพและกลุ่มสนใจ 4.) การส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

กิจกรรมข้างคั้นนั้นมียุทธศาสตร์ในการจัด คือ 1.) จัดดำเนินการเอง 2.) สนับสนุนให้
หน่วยงานอื่นในพื้นที่เป็นสถานศึกษา/เป็นผู้จัด 3.) ส่งเสริมให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ 4.) สนับสนุนให้
ชุมชนจัดการศึกษา โดยมี การแบ่งการบริหารเป็นฝ่ายๆ ดังนี้ 1.) ฝ่ายบริหาร 2.) ฝ่ายส่งเสริมและ
บริการการศึกษา 3.) ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน 4.) ฝ่ายศูนย์การเรียนรู้ 5.) ฝ่ายส่งเสริม
การศึกษาชุมชน

จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว จะเห็นว่า ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบนั้น
กว้างและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหลายกลุ่ม รวมทั้งยังต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่สมดุล
กัน อาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ
ข้าราชการในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

บทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัคร

ครูอาสาสมัคร เป็นเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
หน้าที่ประจำในระดับตำบลและหมู่บ้าน เพื่อเป็นผู้สอนตามหลักสูตร เป็นผู้จัดกิจกรรม และ
ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยครูอาสาสมัคร มีบทบาทในการจัดกิจกรรมการศึกษานอก
โรงเรียน ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2538 : 7-20)

1. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้
ประชาชนที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา ได้ศึกษาหาความรู้เพื่อยกระดับความรู้และสามารถ
นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัวและชุมชนให้ดียิ่งขึ้น โดย
ครูอาสาสมัครฯ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญในระดับประถมศึกษา
และมัธยมศึกษา ดังนี้

- 1.1 สำรวจกลุ่มเป้าหมายที่ไม่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพื้นที่รับผิดชอบ
- 1.2 กระตุ้น เชิญชวน ส่งเสริมให้กำลังใจกลุ่มเป้าหมายให้สนใจกับการเรียนต่อ และสมัครเรียน
- 1.3 ประสานงานกับครูประจำกลุ่มเพื่อจัดกลุ่มการเรียนการสอน
- 1.4 แนะนำการเรียน ให้กลุ่มเป้าหมายทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา นอกโรงเรียนสายสามัญ และสามารถเลือกและตัดสินใจเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ หรือจัดนิทรรศการ
- 1.5 จัดกิจกรรมการสอนเสริมหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการเชิญวิทยากร และผู้รู้มาให้ความรู้ และอภิปราย ตามเกณฑ์และแนวปฏิบัติของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 1.6 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเข้าค่ายหรือจัดชมรมต่าง ๆ
- 1.7 รายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

2 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ เป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชน นอกกระบบโรงเรียน เพื่อให้เขาเหล่านั้นมองเห็นช่องทางทำมาหากิน รู้จักกระบวนการคิด และการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยครูอาสาสมัครฯ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ ดังนี้

- 2.1 สำรวจความต้องการการเรียนวิชาชีพของชาวบ้าน
- 2.2 จัดกลุ่มผู้เรียน และเสนออนุมัติจัดตั้งไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ
- 2.3 จัดทำแผนการสอนโดยวิเคราะห์ข้อมูลของหมู่บ้าน และวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนการสอน หาผู้เรียน และรวมกลุ่มจัดสอนในวิชาที่ตนเองสอนได้
- 2.4 ประสานวิทยากรผู้สอน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2.5 วางแผนประเมินผลการเรียนการสอน
- 2.6 ติดตามอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล
- 2.7 รายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

3. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มสนใจ

กลุ่มสนใจเป็นการฝึกวิชาอาชีพรูปแบบหนึ่งที่มีความยืดหยุ่นตามความพอใจของผู้ที่ต้องการจะเรียนได้มากที่สุด และครูอาสาสมัคร มีบทบาทในการดำเนินการสำรวจความต้องการ การเรียนกลุ่มสนใจของชาวบ้าน จัดกลุ่มผู้เรียน และเสนอจัดตั้งกลุ่มไปยังศูนย์บริการการศึกษา

นอกโรงเรียนอำเภอหรือศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานครเพื่อขออนุมัติผู้มีอำนาจ และจัดทำแผนการสอนโดยวิเคราะห์ข้อมูลชาวบ้าน และวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อจัดการเรียนการสอนหาผู้เรียน และรวมกลุ่มจัดสอนในวิชาที่ตนเองสอนได้ หากทำการสอนไม่ได้ให้ประสานวิทยากรผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นจัดทำการสอน อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และรายงานผลการดำเนินงานไปศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอหรือศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

4. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการจัดประสบการณ์ หรือกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและทักษะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในวิถีชีวิตแก่ผู้มาใช้บริการในห้องสมุด เช่น การจัดที่อ่านหนังสือ การฟังวิทยุ ชมโทรทัศน์ เป็นต้น โดยครูอาสาสมัคร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้คือ

4.1 ในการพัฒนาห้องสมุดประชาชน ร่วมกับบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดบริการหนังสือ จัดนิทรรศการในวันสำคัญต่าง ๆ ประสานงานในการจัดเก็บข้อมูลชุมชนเพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดห้องสมุดเคลื่อนที่ไปยังศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

4.2 พัฒนาที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จัดกระบวนการเรียนการสอนภายในที่อ่านหนังสือ โดยรวมกลุ่มผู้สนใจเพื่อสนทนา และอภิปรายกลุ่มโดยให้ครูอาสาสมัคร คัดเลือกหัวข้อ และข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ที่เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้านมาอภิปรายกัน เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รู้ชุมชนมาจัดบริการความรู้หรือบรรยายให้กลุ่มหรืออภิปรายร่วมกัน จัดนิทรรศการเรื่องเกี่ยวกับปัญหาชุมชนให้ชาวบ้านศึกษา จัดระบบกระจายความรู้ และข่าวสารข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

4.3 จัดและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ร่วมวางแผนในการดำเนินงาน จัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ประสานงานการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

4.4 การจัดและพัฒนาการศึกษาชุมชน ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อการจัดกิจกรรมการศึกษาชุมชน ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และรายงานผลการดำเนินงาน

จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอาสาสมัคร จะเห็นได้ว่าครูอาสาสมัคร เป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมประสานงาน และติดตามผลการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียนในระดับท้องถิ่น เช่น จัดทำแผนปฏิบัติงานในระดับตำบล ประสานงานในระดับตำบล อำเภอ จัดสอนกลุ่มสนใจ จัดสอนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จัดหาวิทยากรอื่นมาช่วยสอน จัดที่อ่านประจำหมู่บ้านร่วมกับท้องถิ่น เผยแพร่เอกสารข้อมูล และการประชาสัมพันธ์การศึกษา

นอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ซึ่งจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว ครูอาสาสมัคร ได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความอดทน วิริยะอุตสาหะ กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรที่จะได้ให้ความสนใจ ดูแล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2527 : 322) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติในทางบวกต่องานความพึงพอใจในการทำงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณภาพ กับช่วยป้องกันคนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

กิตติมา ปรีดีคิลิก (2529 : 321) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจ ที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเรา

มอร์ส (Morse. 1958 : 288) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 254) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ล็อก (Locke. 1984 : 103) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงานการประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ (จารย์ พรหมสุวรรณ. 2533 : 10)

2. ประวัติความเป็นมาของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

ลูธาน (Luthans. 1977 : 312) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่ามีการศึกษาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ เป็นเวลากว่า 200 ปีมาแล้ว นักปราชญ์กรีกได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับลัทธิสุขนิยม (Hedonism) ซึ่งเป็นลัทธิที่กล่าวถึง การแสวงหาความสุข ความยินดี และการหลีกเลี่ยงความยากลำบากของมนุษย์ ต่อมาลัทธิสุขนิยมกลายมาเป็นฐานคติ ของนักปรัชญาด้าน เศรษฐศาสตร์และสังคม เช่น อาดัม สมิท (Adam Smith) เจรามี่ เบนธัม (Jeremy Bentham) และในระหว่างปี ค.ศ. 1800 - 1900 นักจิตวิทยาซึ่งได้รับการขนานนามว่า บิดาแห่งจิตวิทยาของอเมริกา ชื่อ วิลเลียม เจมส์ (Willam James) ได้รับอิทธิพลจากลัทธิสุขนิยม มาตั้งสมมติฐานศึกษาว่า มนุษย์พยายามแสวงหาความสุขและหลีกเลี่ยงต่อความยากลำบาก โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ไปที่ สัญชาติญาณและจิตไร้สำนึก ต่อมา คลาก ฮัล (Clark Hull) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงขับ ในระหว่างปี 1884 - 1952 และเสนอว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ประกอบไปด้วย แรงขับ (Drive) นิสัย (Habit) และเครื่องล่อใจ (Incentive) ซึ่งกลายเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาแรงจูงใจ ซึ่งมีวงจรจากความต้องการ → แรงขับ → เป้าหมาย (Need→Drive→Goals) และในปัจจุบันกลายเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในการฝึกฝนการบริหารและการจัดการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่เป็ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สแต๊ส และเซเลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 7) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้

3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่องและนับถือ
3. ความต้องการแสดงออก เช่น ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติพบความสำเร็จ

เฮอริเบิร์ก (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 328-329 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1975 : 60-63) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้ คนทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่ง เฮอริสเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น มี 5 ประการคือ

- 1.1 การได้รับความสำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. องค์ประกอบที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มี 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสก้าวหน้า
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ฐานะอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 การนิเทศงาน
- 2.8 นโยบายการบริหาร
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ความมั่นคงปลอดภัย
- 2.11 ชีวิตส่วนตัว

ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมักมาจากองค์ประกอบ 11 ประการดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีอีก 2 ประการคือ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน และความรู้สึกว่าไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลงานที่เขาปฏิบัติด้วย

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทนและนโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่ผู้บริหารเอื้ออำนวยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของเอกชน เห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัด ย่อมเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ไมเออร์ (Myers. 1970 : 124) ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหลักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้เกิดผล โดยอธิบายถึงลักษณะเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานควรมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานย้อนกลับไปให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ
 - 3.3 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 142-149) ให้แนวคิดว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกายที่บุคคลากรเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัล
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และ อำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนาอันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ รวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ความดีใจทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 87) กล่าวถึงสิ่งที่จะช่วยสร้างสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. หน่วยงานควรมีคนไม่มากเกินไป เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น
2. ไม่ควรจัดงานให้บุคคลทำคนเดียวโดยลำพัง เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการทำงาน

3. ควรมีการกระจายอำนาจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320) กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจใน
การทำงานไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนการจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บ้านหนึ่งบ้านญาติ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 332 - 333) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า องค์ประกอบอื่นๆ หากความพึงพอใจเกิดขึ้นแล้วในองค์การย่อมเป็นไปได้ด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศสดชื่น เป็นต้น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป ซึ่งอาจสร้างความพึงพอใจได้ ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ
6. จัดงานที่ทำท่าย และริเริ่มงานใหม่เสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน มีระยษนานพอควร เพื่อลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้มีความมั่นคงในชีวิต และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์การ

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องมีวิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารหน่วยงานใดสามารถทำได้ ก็เป็นการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หมดไป และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมใจ จุฑาวุฒิกุล (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การบำรุงรักษาบุคลากร การให้พ้นจากงาน และการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนได้รับการพึงพอใจน้อยที่สุด และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูชาย

ไพฑูรย์ โพธิ์ทัพพะ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก 10 ด้าน ของข้าราชการครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และรวมทั้งสองปัจจัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งสองปัจจัยแยกตามระดับขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และรวมทั้งสองปัจจัยจำแนกตามเพศ ถิ่นที่อยู่ในปัจจุบัน และสถานภาพทางครอบครัวไม่แตกต่างกัน

สุภารัตน์ หลิวสกุล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 10 ด้าน ตามแนวของเฮิร์ซเบิร์กเช่นกัน พบว่า ครูช่วยราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในระดับกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ประจบ แสงวิเชียร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก 10 ด้าน ปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
4. ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดตราด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สมชาย ไทยวัฒนานุกูล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 1 จากผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสำเร็จของงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 1 โดยส่วนรวมมีแนวโน้มเป็นแบบสนิทสนม

ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 จำแนกตามวุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 ตามปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามปัจจัยค่าจูน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน พึงพอใจในระดับมากและปานกลาง ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านนโยบายและการบริหาร พึงพอใจในระดับปานกลาง

สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 จำแนกตามวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิ ปวช. และต่ำกว่า ปวช. กับวุฒิสองกว่า ปวช. และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ทวีป กรณียกิจ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานประมงอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานประมงอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปึงจัยแรงจูงใจ และปึงจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจปึงจัยแรงจูงใจในระดับมาก ด้านการได้รับความสำเร็จและลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิสอง และวุฒิต่ำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปึงจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน กลุ่มที่มีวุฒิสองมีความพึงพอใจในระดับมาก กลุ่มที่มีวุฒิต่ำมีความพึงพอใจระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจแตกต่างกันด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปึงจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลางทุกด้าน ข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ ที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปึงจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปึงจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางทุกด้าน

อำนาจ เตะสุข (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปึงจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 จากการสร้างเครื่องมือ ตามทฤษฎีสองปึงจัยของเฮร์ซเบิร์ก พบว่า ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความสำเร็จ สภาพการทำงาน ลักษณะของงานการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แยกตามปึงจัยสองปึงจัยได้ดังนี้ ปึงจัยจูงใจ คือ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ปึงจัยค้ำจุน คือ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

เงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือตามลำดับ และเมื่อได้ศึกษาวิจัยโดยการเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค้ำจุน

งานวิจัยในต่างประเทศ

แรนดอลล์ (Randall. 1986 : 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เจื่อนใจของงาน

กรุนโบม (Grunnbaum. 1987 : 1401-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตำแหน่งวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน

1. ระดับรองศาสตราจารย์ มีความสนใจในด้านความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับลูกน้อง และนโยบายด้านบุคลากร

2. ส่วนระดับอาจารย์และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนใจต่อรางวัลการชมเชยมีส่วนรับผิดชอบในงานด้านนิเทศ และมีความมั่นคงในงานและมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

บอร์ควิสท์ (Borquist. 1987 : 260-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเปอร์เบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

บูบ (Boob. 1987 : 1402-A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริการ การนิเทศมากที่สุด

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะการมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะต้องได้รับความร่วมมือ สนับสนุน จากบุคลากรในหน่วยงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Motivator Hygiene Theory) เพื่อศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ในด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน รวม 2 ด้าน โดยทั้ง 2 ด้าน มีองค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
6. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่รายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 9 จังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 148 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 146 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 294 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากร โดยการสุ่มมาร์ยอยละ 75 ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ใน 9 จังหวัด คือ ข้าราชการ จำนวน 111 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 110 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ 221 คน ดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ข้าราชการ		ครูอาสาสมัคร	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ชลบุรี	26	20	16	12
2. ปราจีนบุรี	17	13	10	7
3. ระยอง	11	8	18	14
4. ตราด	10	7	14	11
5. สระแก้ว	14	11	12	9
6. สมุทรปราการ	16	12	13	10
7. ฉะเชิงเทรา	26	19	18	14
8. จันทบุรี	15	11	20	15
9. นครนายก	13	10	25	18
รวม	148	111	146	110

3. นำกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากข้อ 2 จำนวน 221 คน ใน 9 จังหวัด 69 ศูนย์บริการการศึกษา
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มาสุ่มโดยการจับสลาก ดังนี้

3.1 จังหวัดชลบุรี มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 10 ศูนย์ จากจำนวน
ข้าราชการ 20 คน จะได้ศูนย์อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 12 คน จะได้ศูนย์
อำเภอละ 1 คน 8 ศูนย์ ส่วนศูนย์อำเภอเมือง และศูนย์อำเภอบางละมุง จะได้ศูนย์
อำเภอละ 2 คน

3.2 จังหวัดปราจีนบุรี มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 7 ศูนย์ จาก
จำนวนข้าราชการ 13 คน จะได้ศูนย์อำเภอละ 2 คน 6 ศูนย์ ส่วนศูนย์ อำเภอกบินทร์บุรี
จะได้ศูนย์ อำเภอละ 1 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 7 คน จะได้ศูนย์ อำเภอละ 1 คน

3.3 จังหวัดระยอง มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 7 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 8 คน จะได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน 6 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอปลวกแดงศูนย์ฯ จะได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 14 คน จะได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน

3.4 จังหวัดตราด มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 7 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 8 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน 6 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอเมือง จะได้ศูนย์อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร 11 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน 4 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอบ่อไร่ อำเภอเขาสมิง และอำเภอคลองใหญ่ จะได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน

3.5 จังหวัดสระแก้ว มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 7 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 11 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน 4 ศูนย์ ส่วนศูนย์อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร และอำเภอคลองหาด ได้ศูนย์อำเภอละ 1 คน และครูอาสาสมัคร 9 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน 5 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอตาพระยา ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน

3.6 จังหวัดสมุทรปราการ มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 6 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 12 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร 10 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน 4 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน

3.7 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 11 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 19 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน 8 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอเมือง อำเภอบางคล้า อำเภอบ้านโพธิ์ ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน และครูอาสาสมัคร 14 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน 9 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอเมือง ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 3 คน และอำเภอราชสาสน์ ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน

3.8 จังหวัดจันทบุรี มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 10 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 11 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน 9 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอโป่งน้ำร้อน ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร 15 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน 5 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอเมือง อำเภอขลุง อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอแก่งหางแมว และอำเภอมะขาม ศูนย์ฯ อำเภอละ 1 คน

3.9 จังหวัดนครนายก มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 4 ศูนย์ จากจำนวนข้าราชการ 10 คน ได้ศูนย์ฯ อำเภอละ 3 คน 2 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอเมือง อำเภอองครักษ์ศูนย์ฯ อำเภอละ 2 คน และครูอาสาสมัคร 18 คน ได้ศูนย์อำเภอละ 5 คน 3 ศูนย์ ส่วนศูนย์ฯ อำเภอบ้านนา ศูนย์อำเภอละ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการแบ่งกลุ่มประชากร โดยใช้แบบสำรวจตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะประมาณค่าโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน โดยปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงแนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประกอบการอภิปรายผล

วิธีสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ผลการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่ สถานภาพ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นโครงสร้างแบบสอบถาม ตามกรอบเนื้อหาและโครงสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างแบบสอบถามและกรอบเนื้อหาที่สังเคราะห์ไว้ตามข้อ 1 ได้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว ได้นำไปตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหา การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อคำถาม
2. ทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของประธาน และกรรมการควบคุมปริญญาโท และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบด้านเนื้อหาและการใช้ภาษา
3. นำแบบสอบถามหรือเครื่องมือนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีใช้ประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน นำผลที่ได้หาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แบบอัลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ในข้อ 3 ได้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอนหนังสือจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 69 ศูนย์ พร้อมกับส่งซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืนผู้วิจัย โดยกำหนด

ระยะเวลาที่ใช้ในการส่งแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 10 กรกฎาคม ถึง 10 สิงหาคม 2540

3. เมื่อจัดส่งแบบสอบถามไปแล้วได้รับกลับคืนมา 190 ฉบับ ส่วนที่ขาดไปได้ติดตาม โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมจัดส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ทางไปรษณีย์ รวมทั้งได้ประสานงานเป็นการส่วนตัวด้วย จึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา รวม 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.66 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าสมบูรณ์ทั้งหมด จึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจและวิเคราะห์ข้อมูล
2. หาค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
 - 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งตามเกณฑ์ ดังนี้
 - คะแนน 4.21 - 5.00 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
 - คะแนน 3.41 - 4.20 ระดับความพึงพอใจมาก
 - คะแนน 2.61 - 3.40 ระดับความพึงพอใจปานกลาง
 - คะแนน 1.81 - 2.60 ระดับความพึงพอใจน้อย
 - คะแนน 1.00 - 1.80 ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอระหว่างตัวแปร โดยใช้คะแนนที (t-test) และ F-test

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 59)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (Ferguson. 1981 :

68)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

2. การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ใช้สูตร (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_2^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนของแบบสอบถาม

$\sum S_1^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 86)

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

เมื่อ t แทนค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

\bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

\bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 88)

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

F แทน ค่าใช้พิจารณา F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535 : 240)

$$S = \sqrt{(k-1) F(\alpha, df_b, df_w)} \cdot \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}} / MS_w$$

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤตแบบเชฟเฟ

$F(\alpha, df_b, df_w,)$ แทนค่า F ที่เปิดตารางการแจกแจงของค่า F ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ $df = k-1$ และ $df = n-k$

เมื่อ k แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

MS_w แทนค่า Mean square ภายในกลุ่มที่ได้คำนวณแล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

n_i, n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมาเปรียบเทียบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้สื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Sum of Squares
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Mean Squares
df	แทน	ขั้นของความอิสระ หรือ degree of Freedom
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ส่งกลับมาจำนวน 207 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด 221 ฉบับ แล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ดังนั้น จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจ และความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามตัวแปร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการและครูอาสาสมัคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำไปตรวจสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ

ส่วนในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน (Class interval) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร จำนวน 207 คน ปรากฏ
ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	41.50
หญิง	121	58.50
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	61	29.50
31 - 40 ปี	98	47.30
41 ปีขึ้นไป	48	23.30
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	79	38.20
สมรส	128	61.80
4. วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	11.60
ปริญญาตรีขึ้นไป	183	88.40
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการฯ		
ต่ำกว่า 3 ปี	77	37.20
3 ปีขึ้นไป	130	62.80
6. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	110	53.10
ครูอาสาสมัคร	97	46.90

ตาราง 2 (ต่อ)

รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
7. รายได้		
ต่ำกว่าขั้น 6,360 บาท	85	41.10
ขั้น 6,530 - 9,040 บาท	43	20.80
ขั้น 9,300 บาทขึ้นไป	79	38.10
รวม	207	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าสถานภาพของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และเพศหญิง มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า โสด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และสมรส มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า มีผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และ 3 ปีขึ้นไป 130 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และครูอาสาสมัคร มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า มีผู้มีรายได้ต่ำกว่า 6,360 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ผู้มีรายได้ระหว่างขั้น 6,530 - 9,040 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และขั้นเงินเดือน 9,300 บาทขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน**

วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.60	0.52	มาก
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.35	0.58	ปานกลาง
รวม	3.47	0.51	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย	4.01	0.68	มาก
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	3.99	0.73	มาก
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.83	0.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.81	0.85	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.90	0.84	มาก
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด	3.71	0.79	มาก
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำ	3.85	0.79	มาก
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ	3.84	0.80	มาก
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.17	0.71	มาก
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.88	มาก
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	3.99	0.84	มาก
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.25	0.93	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.50	0.69	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.24	0.93	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.58	0.81	มาก
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.52	0.94	มาก
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.54	0.82	มาก
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.53	0.92	มาก
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆของศูนย์บริการฯ	3.55	0.83	มาก
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.60	0.91	มาก
21. การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	3.42	0.87	มาก
22. การมีโอกาสดำเนินการประชุมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.34	0.97	ปานกลาง
23. การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.39	1.22	น้อย
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.01	1.05	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.55	0.90	มาก
รวม	3.60	0.52	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือข้อ 9 งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$) และรองลงมาคือข้อ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด คือข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.39$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยด้านงาน แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.62	0.96	มาก
2. การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการ	3.44	0.85	มาก
3. มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการฯ อยู่เสมอ	3.62	0.87	มาก
4. มีการจัดทำคู่มือให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทราบ	3.17	0.92	ปานกลาง
5. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.88	มาก
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.70	0.89	มาก
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดการขัดแย้ง	3.54	0.97	มาก
8. ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.82	0.88	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในศูนย์บริการฯ	3.70	0.93	มาก
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.83	มาก
11. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.63	0.91	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
12. การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	3.79	0.93	มาก
13. การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมี ความสุขและเป็นกันเอง	3.84	0.86	มาก
14. มีโอกาสเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อ ปรึกษาหารือทั้งการงานและส่วนตัว	3.64	0.92	มาก
15. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วม งานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.73	0.74	มาก
16. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วยเสริม สร้าง กระตุ้นให้อยากทำงาน	3.56	0.80	มาก
17. กฎ ระเบียบ ระบบที่ใช้อยู่ช่วยส่งเสริม ในการปฏิบัติงาน	3.44	0.80	มาก
18. วัสดุ ครุภัณฑ์มีเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงาน	3.21	0.95	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสมอ เมื่อท่านมีความต้องการจะย้ายไปปฏิบัติ งานที่อื่น	3.44	0.94	มาก
20. ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์ บริการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.50	0.95	มาก
21. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับจาก การปฏิบัติงาน	2.74	0.96	ปานกลาง
22. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับ ภาวะเศรษฐกิจของสังคม	2.30	0.94	น้อย
23. ความพอใจในการได้รับเงินช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการต่างๆ	2.43	0.96	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
24. ได้รับความพึงพอใจในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็น ธรรม	2.34	1.12	น้อย
25. ความเหมาะสมเพียงพอในการได้รับเงิน ค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ตามสิทธิที่ได้รับจากหน่วยงาน	2.46	1.00	น้อย
รวม	3.35	0.15	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด คือข้อ 13 การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.84$) และรองลงมาคือ ข้อ 8 ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด คือข้อ 22 ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับภาวะเศรษฐกิจของสังคม ($\bar{X} = 2.30$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความแปรปรวน
คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตัวแปร**

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตัวแปรโดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t - distribution) ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.69	0.53	3.54	0.49	2.04*
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.44	0.55	3.28	0.58	1.91*
รวม	3.56	0.51	3.40	0.50	2.18*

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

ตาราง 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์
บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ
แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	0.63	4.03	0.71	- 0.35
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ	4.13	0.67	3.88	0.75	2.56**
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.87	0.71	3.80	0.72	0.69
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติ งานประสบผลสำเร็จ	3.79	0.81	3.82	0.88	- 0.30
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติ งานประสบผลสำเร็จ	4.04	0.85	3.80	0.82	2.07*
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด	3.81	0.77	3.63	0.79	1.61
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและ กระตุ้นให้อยากทำ	3.93	0.79	3.79	0.79	1.22
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ชอบ	3.81	0.81	3.85	0.78	- 0.40
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้ รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.15	0.69	4.19	0.72	- 0.39
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้เปิด โอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์	3.98	0.91	3.90	0.80	0.63

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	3.97	0.84	4.00	0.85	- 0.26
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาใน ขณะปฏิบัติงาน	3.32	0.91	3.20	0.93	0.91
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.51	0.80	3.49	0.59	0.15
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อ เสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.27	0.87	3.20	0.96	0.56
15. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบงานพิเศษ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.66	0.69	3.52	0.88	1.22
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ ด้วยตนเอง	3.65	0.86	3.43	0.99	1.64
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.62	0.79	3.48	0.82	1.23
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัด สินใจในการปฏิบัติงาน	3.67	0.84	3.42	0.95	1.94*
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ ในโครงการต่างๆของศูนย์บริการฯ	3.72	0.89	3.42	0.77	2.52**
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.76	0.92	3.47	0.87	2.25*
21. การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมใน ขณะปฏิบัติงาน	3.55	0.87	3.32	0.85	1.92*
22. การมีโอกาสดำเนินการประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.54	0.86	3.19	1.02	2.65**

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
23. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.70	1.30	2.15	1.11	3.19**
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.06	1.03	2.96	1.07	0.69
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.67	0.91	3.45	0.88	1.73
รวม	3.69	0.53	3.54	0.49	2.04*

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ข้อ 22 การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 5 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ข้อ 21 การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน ด้านปัจจัยจำแนกแยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.95	3.51	0.95	1.90*
2. การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการ	3.59	0.78	3.33	0.88	2.18*
3. มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการฯ อยู่เสมอ	3.69	0.78	3.57	0.92	1.07
4. มีการจัดทำคู่มือให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทราบ	3.18	0.96	3.16	0.89	0.16
5. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.54	0.83	3.47	0.91	0.55
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.80	0.77	3.62	0.96	1.43
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดการขัดแย้ง	3.59	0.85	3.50	1.05	0.67
8. ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.87	0.77	3.78	0.95	0.72
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในศูนย์บริการฯ	3.75	0.78	3.66	1.02	0.69

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บังคับ บัญชาที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.68	3.70	0.91	0.79
11. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับ บัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.69	0.75	3.57	1.00	0.97
12. การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	3.79	0.79	3.79	1.02	- 0.02
13. การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมี ความสุขและเป็นกันเอง	3.83	0.79	3.84	0.91	- 0.05
14. มีโอกาสเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อ ปรึกษาหารือทั้งการงานและส่วนตัว	3.75	0.81	3.55	0.98	1.62
15. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.81	0.72	3.67	0.74	1.32
16. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วย เสริมสร้าง กระตุ้นให้อยากทำงาน	3.56	0.69	3.55	0.86	0.15
17. กฎ ระเบียบ ระบบที่ใช้อยู่ช่วยส่งเสริม ในการปฏิบัติงาน	3.50	0.79	3.40	0.81	0.88
18. วัสดุ ครุภัณฑ์มีเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงาน	3.34	1.02	3.11	0.87	1.71
19. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสมอ เมื่อท่านมีความต้องการจะย้ายไป ปฏิบัติงานที่อื่น	3.48	0.90	3.41	0.97	0.57
20. ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์ บริการฯที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.72	0.94	3.34	0.92	2.83**

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 86)		หญิง (N = 121)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน	2.84	0.98	2.67	0.93	1.26
22. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับภาวะเศรษฐกิจของสังคม	2.39	0.97	2.23	0.92	1.22
23. ความพอใจในการได้รับเงินช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการต่างๆ	2.54	1.03	2.35	0.90	1.38
24. ได้รับความพึงพอใจในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็น ธรรม	2.58	1.14	2.16	1.07	2.65**
25. ความเหมาะสมเพียงพอในการได้รับ เงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะตามสิทธิที่ได้รับจากหน่วยงาน	2.54	1.11	2.40	0.92	0.97
รวม	3.44	0.55	3.28	0.58	1.91*

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อ่างทอง ในภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยต่างๆ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 20 ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์บริการฯที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ข้อ 24 ได้รับความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 1 ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 2 การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ได้เหมาะสมกับสภาพความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นก็แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี N = 61		31 - 40 ปี N = 98		41 ปีขึ้นไป N = 48	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	X	S.D.
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.48	0.38	3.60	0.55	3.76	0.57
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.31	0.53	3.34	0.60	3.41	0.58
รวม	3.39	0.42	3.47	0.54	3.58	0.54

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้านมากกว่ากลุ่มที่มีอายุอื่น

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ
ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง
ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	df	S.S.	M.S.	F
ด้านปัจจัยจูงใจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	4.11**
ภายในกลุ่ม	204	53.51	0.26	
รวม	206	55.67		
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.42
ภายในกลุ่ม	204	67.99	0.33	
รวม	206	68.27		
ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	1.68
ภายในกลุ่ม	204	52.88	0.26	
รวม	206	53.75		

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออก
โรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
ปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง ส่วนด้าน
ปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตาม
วิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาณอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ด้านปัจจัยจูงใจ
ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.48	-	0.12	0.28**
31 - 40 ปี	3.60	-	-	0.16
41 ปีขึ้นไป	3.76	-	-	-

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาณอกโรงเรียน
อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 79)		สมรส (N = 128)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.54	0.49	3.63	0.53	- 1.24
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.30	0.62	3.38	0.54	- 0.95
รวม	3.42	0.52	3.50	0.50	- 1.09

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 24)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 183)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยเชิงใจ	3.60	0.48	3.60	0.52	- 0.01
ด้านปัจจัยค่าเงิน	3.61	0.51	3.31	0.57	2.65**
รวม	3.61	0.48	3.45	0.51	1.45

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านปัจจัยเชิงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ส่วนด้านปัจจัยค่าเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ด้านปัจจัยคำจูนแยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 24)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 183)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.76	3.59	0.97	1.42
2. การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการ	3.42	0.71	3.44	0.86	- 0.20
3. มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการฯ อยู่เสมอ	3.62	0.64	3.62	0.89	- 0.01
4. มีการจัดทำคู่มือให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทราบ	3.37	0.97	3.14	0.91	1.09
5. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.62	0.71	3.49	0.90	0.83
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.95	0.75	3.66	0.91	1.74
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดการขัดแย้ง	3.62	0.82	3.53	0.99	0.52
8. ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.91	0.71	3.80	0.90	0.67
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในศูนย์บริการฯ	3.83	0.76	3.68	0.95	0.85

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 24)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 183)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บังคับ บัญชาที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.59	3.70	0.85	2.17*
11. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.79	0.77	3.60	0.92	1.07
12. การให้ความสนิทสนมและเป็นกัน เองของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.62	3.77	0.96	1.29
13. การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	4.04	0.69	3.81	0.88	1.47
14. มีโอกาสเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อ ปรึกษาหารือทั้งการงานและส่วนตัว	3.58	0.88	3.64	0.92	- 0.32
15. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.83	0.56	3.72	0.75	0.87
16. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วย เสริมสร้าง กระตุ้น ให้อยากทำงาน	3.79	0.50	3.53	0.82	2.17*
17. กฎ ระเบียบ ระบบที่ใช้อยู่ช่วยส่งเสริม ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.55	3.40	0.82	2.36*
18. วัสดุ ครุภัณฑ์มีเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงาน	3.70	0.95	3.14	0.92	2.71**
19. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่าน เสนอ เมื่อท่านมีความต้องการจะย้าย ไปปฏิบัติงานที่อื่น	3.50	1.06	3.43	0.92	0.28

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 24)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 183)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
20. ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่ของ ศูนย์บริการฯที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.95	0.69	3.44	0.96	3.27**
21. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน	3.33	0.76	2.67	0.95	3.87**
22. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับภาวะเศรษฐกิจของสังคม	2.70	0.99	2.24	0.92	2.15*
23. ความพอใจในการได้รับเงินช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการต่างๆ	3.08	0.97	2.34	0.93	3.49**
24. ได้รับความพึงพอใจในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อย่างเป็นธรรม	3.33	1.04	2.20	1.06	4.93**
25. ความเหมาะสมเพียงพอในการได้ รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะตามสิทธิที่ได้ รับจากหน่วยงาน	2.91	1.01	2.40	0.99	2.32*
รวม	3.61	0.51	3.31	0.57	2.65**

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอก
โรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 18 วัสดุ ครุภัณฑ์ มีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ข้อ 20 ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่
ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ข้อ 21 ความเหมาะสมของ
เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ข้อ 23 ความพอใจในการได้รับเงินช่วยเหลือด้านสวัสดิการ

ต่าง ๆ ข้อ 24 ได้รับความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 10 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บังคับ
บัญชาที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ 16 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วยเสริมสร้าง กระตุ้นให้
อยากทำงาน ข้อ 22 ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับภาวะเศรษฐกิจของสังคม และข้อ 25
ความเหมาะสมและเพียงพอในการได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง พานะ ตามสิทธิที่
ได้รับจากหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี (N = 77)		3 ปีขึ้นไป (N = 130)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.11	0.47	3.66	0.53	- 2.11*
ด้านปัจจัยก้ำจุน	3.30	0.60	3.38	0.56	0.96
รวม	3.40	0.50	3.51	0.51	1.53

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านปัจจัยก้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อห้า ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์
บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์
บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอต่างกัน ด้านปัจจัยเชิงใจ แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี (N = 77)		3 ปีขึ้นไป (N = 130)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย	3.89	0.75	4.09	0.62	- 1.92
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความ สามารถและประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	3.87	0.73	4.06	0.72	- 1.83
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.81	3.95	0.63	- 3.06**
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.83	0.88	3.80	0.83	0.25
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.77	0.91	3.97	0.79	- 1.58
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัด	3.58	0.75	3.78	0.80	- 1.80
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และกระตุ้นให้อยากทำ	3.89	0.73	3.82	0.83	0.66
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและ ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ	3.79	0.78	3.86	0.81	- 0.67
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.18	0.72	4.16	0.70	0.12
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้เปิด โอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์	3.90	0.94	3.96	0.84	- 0.40

ตาราง 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี (N = 77)		3 ปีขึ้นไป (N = 130)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	3.96	0.83	4.01	0.85	- 0.45
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.28	0.84	3.23	0.97	0.37
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.37	0.68	3.57	0.68	- 2.03*
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.12	0.89	3.30	0.94	- 1.30
15. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจมอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.53	0.85	3.61	0.79	- 0.69
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.35	0.97	3.63	0.91	- 2.05*
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.38	0.78	3.63	0.82	- 2.17*
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.29	0.88	3.66	0.91	- 2.87**
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆของศูนย์บริการฯ	3.32	0.85	3.67	0.79	- 2.95**
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.36	0.91	3.73	0.87	- 2.89**

ตาราง 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี (N = 77)		3 ปีขึ้นไป (N = 130)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมใน ขณะปฏิบัติงาน	3.23	0.82	3.53	0.88	- 2.44**
22. การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.09	0.96	3.49	0.95	- 2.91**
23. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูง ขึ้น	2.23	1.26	2.47	1.19	- 1.36
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.14	0.99	2.93	1.08	1.43
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.63	0.75	3.49	0.97	1.18
รวม	3.11	0.47	3.66	0.53	- 2.11**

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ข้อ 21 การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ข้อ 22 การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและส่วนตัว ข้อ 16 มีโอกาสในการเลือกวิธีทำงานได้

ด้วยตนเอง และข้อ 17 ผู้บังคับบัญชามอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกัน แยกเป็นโดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ (N = 110)		ครูอาสาสมัคร (N = 97)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.67	0.57	3.52	0.44	2.10*
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.37	0.59	3.32	0.56	0.66
รวม	3.52	0.54	3.42	0.46	1.35

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหก ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจแยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ (N = 110)		ครูอาสาสมัคร (N = 97)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย	4.01	0.65	4.02	0.72	- 0.03
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	4.05	0.76	3.91	0.68	1.36
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.73	3.71	0.69	2.27*
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.70	0.85	3.92	0.84	- 1.85
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.04	0.73	3.74	0.92	2.58**
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด	3.77	0.82	3.63	0.75	1.22
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำ	3.85	0.79	3.84	0.79	0.08
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ	3.81	0.89	3.86	0.68	- 0.54
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.10	0.71	4.25	0.69	- 1.60
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93	0.86	3.94	0.91	- 0.10

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ (N = 110)		ครูอาสาสมัคร (N = 97)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	4.08	0.86	3.89	0.81	1.58
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.33	1.01	3.16	0.81	1.35
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.62	0.72	3.36	0.61	2.85**
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.30	0.98	3.16	0.86	1.05
15. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจมอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.57	0.80	3.59	0.82	- 0.22
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.55	1.00	3.49	0.87	0.46
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.62	0.85	3.45	0.76	1.54
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.69	0.94	3.35	0.85	2.72**
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆของศูนย์บริการฯ	3.76	0.85	3.29	0.73	4.19**
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.68	0.91	3.50	0.89	1.40

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ (N = 110)		ครูอาสาสมัคร (N = 97)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. การมีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมใน ขณะปฏิบัติงาน	3.38	0.90	3.46	0.83	- 0.68
22. การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.40	0.94	3.26	1.00	1.04
23. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูง ขึ้น	2.86	1.04	1.84	1.19	6.49**
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.04	0.95	2.96	1.16	0.51
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.65	0.97	3.42	0.80	1.88
รวม	2.67	0.57	3.52	0.44	- 2.10**

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ข้อ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและส่วนตัว ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 3 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 บาท N = 85		ขั้น 6,530-9,040 บาท N = 43		9,040 บาทขึ้นไป N = 79	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.49	0.45	3.55	0.53	3.74	0.55
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.30	0.56	3.36	0.62	3.40	0.56
รวม	3.39	0.47	3.45	0.53	3.56	0.52

จากตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ 9,040 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้านมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก
ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	df	S.S.	M.S.	F
ด้านปัจจัยจิตใจ	2	2.70	1.35	5.21**
ระหว่างกลุ่ม	204	52.96	0.25	
ภายในกลุ่ม	206	55.67		
รวม				
ด้านปัจจัยค่าเงิน	2	0.41	0.20	0.61
ระหว่างกลุ่ม	204	67.86	0.33	
ภายในกลุ่ม	206	68.27		
รวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	0.58	2.26
ภายในกลุ่ม	204	52.58	0.25	
รวม	206	53.75		

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอก
โรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
และรายด้านปัจจัยค่าเงิน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7
ส่วนด้านปัจจัยจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

เพื่อให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตาม
วิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ด้านปัจจัยจูงใจ
ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

		ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
รายได้	\bar{X}	3.49	3.55	3.76
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.49	-	0.06	0.25**
6,530-9,040 บาท	3.55	-	-	0.19
9,300 บาทขึ้นไป	3.74	-	-	-

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน
อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,360 บาท และ 9,300 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครู
อาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง**

ในส่วนของแบบสอบถามตอบข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง มีผู้ตอบ
แบบสอบถามเพียง 183 ราย ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ตามตาราง 22 - 23 ต่อไปนี้

ตาราง 22 ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริการการศึกษา
ออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มบุคลากร-ข้าราชการให้สอดคล้องกับปริมาณงาน	26	29.21
2. ควรปรับปรุง ระเบียบ กฎเกณฑ์ การพิจารณาค่าสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	19	21.35
3. ควรจัดสรรงบประมาณให้ด้านยานพาหนะ อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน ให้กับข้าราชการให้เพียงพอ เพื่อส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน	16	17.98
4. ควรจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการที่ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจในการ การปฏิบัติงาน	13	14.60
5. ควรจัดโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยี	8	8.99
6. ควรจะมีการแก้ไข ปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าของ ครูอาสาสมัครโดยบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	7	7.87
รวม	89	100.00

จากตาราง 22 พบข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับความถี่
สูงสุด อันดับแรกคือ ควรเพิ่มบุคลากร ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ความถี่ 26
การปรับปรุง ระเบียบ กฎเกณฑ์ การพิจารณาค่าสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ
สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความถี่ 19 ควรจัดสรรงบประมาณในด้านยานพาหนะ อุปกรณ์การ
ปฏิบัติงาน ให้กับข้าราชการให้เพียงพอ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ความถี่ 16 ควรจัดให้มี
โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน ความถี่ 13 ควรจัดโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้อย่างทั่วถึง
และต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยี ความถี่ 8 ควรจะมีการแก้ไข ปรับปรุง ในด้าน
ความก้าวหน้าของครุอาสาสมัคร โดยบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจ ความถี่ 7 ตามลำดับ

ตาราง 23 ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรจะมีการแก้ไข ปรับปรุง ในด้านความก้าวหน้าของ ครูอาสาสมัคร โดยบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้าง ประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	45	47.87
2. ควรปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ การพิจารณาค่าสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	13	13.83
3. ควรเพิ่มบุคลากร-ข้าราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	12	12.77
4. ควรจัดสรรงบประมาณในด้านยานพาหนะ อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน ให้กับครูอาสาสมัครให้เพียงพอ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงาน	11	11.70
5. ควรจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นเกียรติ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	9	9.57
6. ควรจัดโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยี	4	4.26
รวม	94	100.00

จากตาราง 23 พบข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครู
อาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง พบข้อเสนอแนะเรียง
ตามลำดับความถี่สูงสุด อันดับแรกคือ ควรจะมีการแก้ไขปรับปรุง ในด้านความก้าวหน้าของ
ครูอาสาสมัคร โดยบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ความถี่ 45
การปรับปรุง ระเบียบกฎเกณฑ์ การพิจารณาค่าสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ
สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันความถี่ 13 ควรเพิ่มบุคลากร ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

ความถี่ 12 ควรจัดสรรงบประมาณในด้านยานพาหนะ อุปกรณ์การปฏิบัติงานให้กับและครู
อาสาสมัครให้เพียงพอ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ความถี่ 11 ควรจัดให้มีโครงการยกย่อง
เชิดชูเกียรติแก่ครูอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ความถี่ 9 ควรจัดโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้อย่างทั่วถึงและ
ต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยี ความถี่ 4 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งในบทนี้จะสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต ใน 2 ด้าน คือด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงขอบข่าย สภาพการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
6. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 9 จังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการ 111 คน และครูอาสาสมัคร จำนวน 110 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์

บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 69 ศูนย์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมส่งของติดแสตมป์ จ่าหน้าของถึงผู้วิจัย แล้วนัดวันส่งกลับคืนมา ในระหว่างวันที่ 10 กรกฎาคม ถึง 10 สิงหาคม 2540 รวบรวมมาได้จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.66 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับเพื่อคัดเลือกเอาแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 207 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิภาคการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 ด้าน คือด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนที (t-test) และหากมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบเอฟ (F-test)

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะความพึงพอใจจากคำถามปลายเปิด โดยคำนวณค่าความถี่ และ ร้อยละ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และด้านปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตำแหน่ง และ รายได้ ปรากฏว่า

2.1 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัย ค่าจูน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.6 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน โดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก

3.1 ข้อเสนอแนะของข้าราชการ ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มบุคลากร-ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

3.2 ข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัคร ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรมีการแก้ไขปรับปรุงใน ด้านความก้าวหน้าของครูอาสาสมัคร โดยบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูน เมื่อพิจารณา โดยรวมและรายด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสของความก้าวหน้า ความมั่นคง ความท้าทาย อีกทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การยกย่องและสถานภาพ ความรับผิดชอบ และอำนาจ ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสของความเจริญ เติบโตของบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (สมยศ นาวิการ. 2520 : 486) และมอร์ส (Morse. 1958 : 52) ให้ความเห็นว่า ถ้าบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วจะช่วยเหลือความเบื่อหน่ายในการทำงานและรักงาน ศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันและมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงาน ซึ่งลักษณะงานการศึกษานอกโรงเรียนตามภารกิจหน้าที่ของศูนย์บริการการศึกษานอก

โรงเรียนอำเภอเป็นงานที่ทำหาความสามารถของบุคคล เนื่องจากการเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ที่พลาดโอกาส การปฏิบัติงานต้องมีการแก้ไขปัญหา และริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนาและดูงานอยู่เสมอ จึงมักจะได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นส่วนที่ทำให้ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจบ แสงวิเชียร (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการทำงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่จะส่งเสริมความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 212) กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค้ำจุนควรจะถูกประกอบด้วยการจัดในด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี อันจะช่วยโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ อีกทั้งเงินเดือนและผลประโยชน์ ได้แก่ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้รับอยู่ในอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติในท้องที่ หรือตามหมู่บ้านต่าง ๆ การเดินทางต้องใช้พาหนะของตนเองทำให้ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจให้คนอยากทำงาน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320) ได้แสดงความเห็นถึงสิ่งที่ทำให้คนอยากปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีเพศต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนมิได้ปฏิบัติงานลักษณะประจำในสำนักงาน แต่ต้องลงไปปฏิบัติหน้าที่ยังพื้นที่ในหมู่บ้าน สภาพการทำงานบางพื้นที่มีความยากลำบาก เสี่ยงภัย การเดินทางไม่สะดวก จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน อีกทั้งสภาพของสังคมไทยที่สอนให้ผู้ชายเป็นผู้นำ สนใจในเรื่องอำนาจ วาสนา การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่อุทัย หิรัญโต (2524 : 74) ให้เหตุผลว่าเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มทางจิตวิทยาต่างกัน ผู้หญิงมักยึดในประเพณี

วาสนา ระเบียบวินัย และรักสวยรักงาม แต่เพศชายมักสนใจ เรื่องอำนาจวาสนา การทำให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงมีอำนาจการตัดสินใจ มีความมานะ อดทน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนหนักแน่นมากกว่า อีกทั้งเพศหญิงต้องมีภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัวในเรื่องการดูแลบ้าน ปรนนิบัติคนในครอบครัว จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤดี วงศ์สังข์ (2536 : 113) ที่พบว่า ครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ทั้ง 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป เป็นช่วงอายุอยู่ในระยะความเป็นผู้ใหญ่ มีความพร้อมมีวุฒิภาวะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ช่วงอายุจึงมีอาจเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ บอดวินิค และ เบนทรี่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 89-91 ; อ้างอิงมาจาก Botwinick and Brintey. 1962 : 295-301) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่าก็สามารถทำงานได้ดีเท่า ๆ กับหนุ่มสาวจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านจูงใจ พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ต่างเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นระยะเวลานาน ย่อมคลุกคลีและมีประสบการณ์การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างดี จึงมักจะได้รับความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ อีกทั้งสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้ดี และส่งผลต่อการมีความก้าวหน้าในหน้าที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537 : 202-203) ที่พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพของสังคมไทยในปัจจุบันการ

ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะให้สิทธิเท่าเทียมกัน โดยมีได้กำหนดว่าจะต้องมีสถานภาพเช่นใด เนื่องจากมิได้มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอไม่ต้องใช้สถานภาพเป็นฐานของความนิยมของประชาชน เพียงแต่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อม และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมศร์ ศิริรัตน์ (2538 : 76) ที่พบว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ ประกอบผล (2532 : 123-126) ที่พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อสี่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ของข้าราชการและครูอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนโดยทั่วไปไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใด ต้องทำงานในลักษณะเดียวกัน คือต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในพื้นที่ให้ได้ผลการทำงานที่แสดงให้เห็นชัดเจน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ กษสิงห์ (2524 : 49-51) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2527 : 164-166) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับชาวบ้าน จึงต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ มาประยุกต์ซึ่งวุฒิการศึกษาที่ข้าราชการและครูอาสาสมัครได้รับอาจจะไม่มีหลักสูตรบรรจุไว้ แต่เมื่อบุคคลดังกล่าวได้มาปฏิบัติงานจริง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคหรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้จัดอบรมให้ความรู้พื้นฐาน ตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ (ครุณี ไยเผือก. 2534 : 97-98) จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะได้รับคำแนะนำ หรือการดูแล เอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและจังหวัดมากกว่าจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษาของโรงเรียนอำเภอต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อห้า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหาร ตลอดจน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน อีกทั้งศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอแต่ละแห่งได้จัดตั้งขึ้นได้ไม่นาน ย่อมมีสิ่งต่าง ๆ เช่นเดียวกัน ดังนั้นบุคลากร ทุกคนย่อมต้องร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี ดังที่ แคทซ์ (Kaiz. 1955 : 52) ได้กล่าวว่า ภูมิหลังของบุคคลไม่ส่งผลให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน ภาวะการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน จะทำให้มีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิคม ศรีวิเศษ (2521 : 19) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยและครูที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของนิคม พรหมน้อย (2529 : 74) ที่พบว่า ประสบการณ์ไม่ได้เป็นปัจจัย ให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ย่อม มีโอกาสได้แสดงผลงานความสามารถ อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำเร็จ การ ยอมรับนับถือ อีกทั้งยังมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่งได้มากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวีป กรณียกิจ (2533 : 136) ที่พบว่า ข้าราชการ สำนักงานประมงอำเภอในเขตภาคตะวันออก ที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อยมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ การศึกษาของโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ที่มีตำแหน่งต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานข้อหก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าตำแหน่งจะต่างกัน แต่ภาระหน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่เปิดโอกาสให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล อันเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มอร์ส (Mores. 1958 : 52) ให้ความ เห็นว่า บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะช่วยลดความเบื่อหน่าย ในการทำงาน จะรักงาน ศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน งานที่ทำ ก็จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่ง คือ หลักความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ในการมอบหมายงาน ย่อมทำให้คนมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน และเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม (สุเมธ เตียววิเศษ. 2529 : 30)

ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ จึงได้มอบหมายงานในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า รวมทั้งมีโอกาสได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปเรื่อย ๆ สำหรับครูอาสาสมัครเป็นเจ้าหน้าที่ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว โดยมีการทำสัญญาจ้างเป็นรายปี อาจทำให้มีความรู้สึกไม่ได้รับความก้าวหน้า อีกทั้งยังขาดความมั่นคงในอาชีพ จึงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2527. 164 - 166) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีรายได้ต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานข้อเจ็ด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพการทำงานการศึกษานอกโรงเรียน เป็นงานที่ลงไปปฏิบัติยังพื้นที่ในชุมชน ดังที่ ปรเมศร์ ศิริรัตน์ (2538 : 4) กล่าวว่า ภารกิจของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการบริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากที่สุด ทั้งนี้การที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ต้องทำให้เกิดความคุ้นเคย และมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน จากสาเหตุดังกล่าวข้าราชการและครูอาสาสมัครที่ปฏิบัติงาน จึงไม่มีความรู้สึกเบื่อคร่ำครึในเรื่องที่พักและเรื่องอาหาร ทำให้รายได้ที่ได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่โดยไม่เดือดร้อนมากนัก ดังที่ สเตราส์ และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 121) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ รายได้เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งจูงใจที่ต้องใช้ เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากรายได้จะมีส่วนช่วยในการสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกาย

ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80-91) ที่ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้นจากระดับต่ำถึงระดับสูง ดังนั้นบุคคลที่รายได้สูงย่อมสนองความต้องการของร่างกายได้มากกว่า อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบว่า ควรเพิ่มบุคลากร-ข้าราชการให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกโรงเรียน จัดประสานให้มีศูนย์การเรียน หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นเครือข่าย สนับสนุน สิ่งจำเป็นด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2536 : 2) แต่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการเพียง 1-2 คน เท่านั้น จึงทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร อีกทั้งอาจมีส่วนทำให้บุคลากร ข้าราชการครู ต้องทำงานหนัก เกิดภาวะความเครียด อันเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ดังที่ มอร์ส (Morse, 1958 : 28) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้ลดน้อยลง ส่วนข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัคร พบว่า ควรมีการแก้ไข ปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าของครูอาสาสมัคร โดยบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูอาสาสมัครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็คือ โอกาสแห่งความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน การที่ครูอาสาสมัครได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำนั้น จะทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการได้รับเงินเดือน เงินสวัสดิการต่าง ๆ ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยทำให้ครูอาสาสมัครปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยดี ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152 ; อ้างอิงมาจาก Harrell, 1972 : 260 - 274) ที่ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ระดับเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร มีความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ควรได้พิจารณาจัดสวัสดิการในเรื่องค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทน ค่าพาหนะ เพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครต้องการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้วิจัยจึงเสนอว่าจัดควรได้พิจารณาหาแนวทางช่วยให้ครูอาสาสมัคร ได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ โดยการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ผลการวิจัยพบว่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ซึ่งมีทั้งเพศชายและหญิง จะต้องออกปฏิบัติงานและประกอบกิจกรรมในพื้นที่ในหมู่บ้าน สภาพการทำงานมีความยากลำบากและเสี่ยงต่อการเดินทาง ผู้ประสานงานระดับจังหวัดและอำเภอควรให้คำแนะนำและให้การดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคอื่น ๆ เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครในภาคนั้น

2.2 ควรศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2.3 ควรศึกษาความต้องการในการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม .

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คู่มือดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน. 2530.
- การศึกษาผู้ใหญ่: แนวพรรณทั่วโลก. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง, 2530.
- การจัดองค์การและระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เลียง, 2536.
- บทบาทหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. กองส่งเสริมปฏิบัติการ กรม การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- กิติมา ปรีดีคิดก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์, 2529.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ของประเทศไทย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชุมพล ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานี พัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- ครุณี ไยเผือก. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน. ปรินญาณินพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ทวีป กรณียกิจ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- นิคม พรหมชัย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๑. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- ปรเมศวร์ ศิริรัตน์. การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ประจบ แสงวิเชียร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ฟิงเกอร์บรินแอนด์ มีเดีย, 2535.
- ไพฑูรย์ โพรทิทัพบะ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531. อัดสำเนา.
- มติชน หนังสือพิมพ์. คอลัมน์จดหมายจากครู. ฉบับวันจันทร์ที่ 4 มีนาคม 2539. หน้า 11. _____ . คอลัมน์การศึกษา. ฉบับวันจันทร์ที่ 11 มีนาคม 2539. หน้า 11.
- ฤดี วงศ์สังข์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2528.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. เรื่องประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2536.

- สนธิ คชสิงห์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- สมใจ จุฑาภูมิกุล. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530. อัดสำเนา.
- สมชาย ไทยวัฒนานุกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและ บรรยายากาตองค์การของโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 1. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- _____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ ; ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520.
- สุกิจ ประกอบผล. การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมาราช, มหาวิทยาลัย. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2527.
- สุภารัตน์ หลิวสกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูช่วยราชการ สังกัด ส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. การบริหารงานบุคคล. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา, 2519.
- อารี เพชรสุคต.. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อำนาจ เตชะสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

- Almah Boob, Abdulrahman Ebrahim. "An Investigation of the Degree of Job Satisfaction among University Faculty in Saudi Arabian Universities," **Dissertation Abstracts International**. 6 : 1402-A ; December, 1987.
- Argyris, Chris. **The Individual and Organization : Some Problem of Mutual Adjustment**. Administrative Science Quarterly, 1957.
- Barnard, Chester I. **The Functions of the Executive**. Massachusetts : Havard University, 1974.
- Best, John W. **Research in Education**. New Jersey : Englewood Cliffs Prentice-Hall, Inc, 1977.
- Borquist, Linda Cariter. "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District," **Dissertation Abstracts International**. 2 : 260 - A ; August, 1987.
- Cronbach, Lee Joseph. **Essentials of Psychological Testing**. 3 ed New York : Harper, 1972.
- Dessler, Gary. **Applied Human Relations**. Reston, Virginia, Reston Publishing, 1983.
- Ferguson, George A. **Statistical Analysis**. New York : Pincehart and Company, 1976.
- Gilmer, Bon Haller B. **Applied Psychology**. New York : McGraw - Hill, 1966.
- _____. **Industrial and Organization Psychology**. New York : McGraw - Hill, 1971.
- Grunnbaum, Joanne. "Variables that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty," **Dissertation Abstracts International**, 6 : 1401 - A ; December, 1987.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, 1975.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan , **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological. Measurement, 30 (3) : 607 - 610 ; 1970.
- Locke, D.S. **Organization Theory**. New York : Penguin Book, 1984.
- Luthans, Fred. **Organization Behavior**. New York : McGraw - Hill, Kagalusha, 1977.

- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Mitchell, Terence R. **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior**. 2 nd ed. Tokyo : McGraw-Hill, Kagakusha, 1982.
- Morse, Nancy C. **Satisfactions in the White Collar Job**. Michigan : Ann - Arbor University, 1958.
- Morse, N.C. and R.S. Weiss “ The Function and Meaning of Work and the Job,” **Work and Society**. New York : 1962.
- Myers, Scott M. **Every Employer a Manager more Meaningful Work Through Job Enrichment**. New York : McGraw - Hill, 1970.
- Randall, Charles May. “Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs,” **Dissertation Abstracts International**. 48 (1) : 21-A ; July 1987.
- Strauss, George and Sayles, Leonard R. **Personnel : The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. Inc., 1960.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์



ที่ ทม 1007/ ๒๖๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายธีรยศ แสงอำนาจเจริญ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชา เอกการศึกษาระดับสูง ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาขั้นแล้ว เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอในภาคตะวันออกเฉียง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์

ประธาน

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิตยสารขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดย
ให้ข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2272

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายธีรชล แสงอำนาจเจริญ เป็นนิติระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิติผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญา
นิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ. ดร. เสาวนีย์ เลวลักษณ์ ประธาน

รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการ

สิ่งที่นิติใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญ ดร.บุญเลิศ มาแสง และ ดร.ชัยณรงค์ สุวรรณสาร
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิติผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2273

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายธีรยล แสงอำนาจเจริญ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญา
นิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ. ดร. เสาวนีย์ เลวลย์ ประธาน

รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 1103/5422

กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

27 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกอำเภอในภาคตะวันออกเฉียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้รับแจ้งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ว่านายธีรยล แสงอำนาจเจริญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ในภาคตะวันออกเฉียง” ในการนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม ดังสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงขอให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูอาสาสมัคร ในภาคตะวันออกเฉียง ให้ความอนุเคราะห์แก่ นายธีรยล แสงอำนาจเจริญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กษมา วรวรรณ ฦ อยุธยา

(นางกษมา วรวรรณ ฦ อยุธยา)

อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2802926

ภาคผนวก ข

ตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ในภาคตะวันออกเฉียง
เป็นรายข้อ

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี N = 61		31 - 40 ปี N = 98		41 ปีขึ้นไป N = 48		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย	3.98	0.64	4.02	0.72	4.06	0.66	0.18
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	3.92	0.67	3.95	0.78	4.16	0.69	1.87
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.69	0.62	3.82	0.77	4.02	0.70	2.90*
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.92	0.71	3.82	0.89	3.64	0.91	1.40
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.75	0.77	3.92	0.89	4.04	0.79	1.66
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด	3.49	0.74	3.78	0.79	3.83	0.81	3.44*
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำ	3.70	0.76	3.92	0.80	3.89	0.80	1.44
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ	3.79	0.71	3.84	0.84	3.92	0.82	0.35
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.24	0.70	4.13	0.73	4.16	0.69	0.48
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.82	0.88	3.96	0.96	4.04	0.17	0.93

ตาราง 24 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		31 - 40 ปี		41 ปีขึ้นไป		F
	N = 61		N = 98		N = 48		
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	3.88	0.77	3.97	0.89	4.18	0.82	1.82
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.08	0.80	3.26	0.95	3.45	0.99	2.24
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.29	0.49	3.56	0.70	3.64	0.81	4.29**
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.09	0.81	3.24	0.96	3.39	0.98	1.39
15. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจมอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.55	0.74	3.59	0.89	3.60	0.74	0.05
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.46	0.85	3.48	1.04	3.70	0.85	1.16
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.51	0.67	3.48	0.89	3.71	0.82	1.25
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.34	0.75	3.45	0.97	3.91	0.89	6.08**
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆของศูนย์บริการฯ	3.37	0.81	0.82	3.94	3.94	0.75	7.51**
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.41	0.90	0.89	3.73	3.73	0.92	2.01

ตาราง 24 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี N = 61		31 - 40 ปี N = 98		41 ปีขึ้นไป N = 48		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมใน ขณะปฏิบัติงาน	3.21	0.82	3.46	0.87	3.58	0.89	2.76
22. การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.19	0.96	3.29	1.00	3.62	0.86	2.87
23. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูง ขึ้น	1.95	1.07	2.33	1.31	3.04	0.94	11.95**
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.00	0.98	3.05	1.15	2.93	0.95	0.18
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.32	0.76	3.54	0.92	3.83	0.95	4.36**
รวม	3.48	0.30	3.60	0.55	3.76	0.57	4.11**

เพื่อให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตาม
วิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 25 - 31

ตาราง 25 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 การแก้ไขปัญหในการ
ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

		ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	3.69	3.82	4.02
ต่ำกว่า 30 ปี	3.69	-	0.13	0.33*
31 - 40 ปี	3.82	-	-	0.20
41 ปีขึ้นไป	4.02	-	-	-

ตาราง 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 6 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ
กับความรู้ ความสามารถ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		ต่ำกว่า 30 ปี	3.49	-
31 - 40 ปี	3.78	-	-	0.05
41 ปีขึ้นไป	3.83	-	-	-

ตาราง 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ
จากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.29	3.56	3.64
ต่ำกว่า 30 ปี	3.29	-	0.27	0.35**
31 - 40 ปี	3.56	-	-	0.08
41 ปีขึ้นไป	3.64			-

ตาราง 28 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
 ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง อ้อ 18 ผู้บังคับบัญชาชมอบอำนาจ
 และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

		ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	3.34	3.45	3.91
ต่ำกว่า 30 ปี	3.34	-	0.11	0.57**
31 - 40 ปี	3.45	-	-	0.46**
41 ปีขึ้นไป	3.91			-

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้
รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มี
อายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		ต่ำกว่า 30 ปี	3.37	-
31 - 40 ปี	3.46	-	-	0.48**
41 ปีขึ้นไป	3.94	-	-	-

ตาราง 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อน
ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านปัจจัยเชิงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	1.95	-	0.38	1.09**
31 - 40 ปี	2.33	-	-	0.71**
41 ปีขึ้นไป	3.04			-

ตาราง 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 25 มีความพึงพอใจในตำแหน่ง
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		ต่ำกว่า 30 ปี	3.32	-
31 - 40 ปี	3.54	-	-	0.29
41 ปีขึ้นไป	3.83			-

ตาราง 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 N = 85		ขั้น 6,530-9,040 N = 43		ขั้น 9,300 ขึ้นไป N = 79		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย	3.96	0.76	4.02	0.59	4.07	0.63	0.54
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	3.92	0.68	3.86	0.86	4.12	0.68	2.37
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.69	0.78	3.74	0.62	4.02	0.65	4.89**
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.87	0.84	3.88	0.73	3.70	0.92	0.93
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.76	0.89	3.81	0.76	4.10	0.79	3.66*
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด	3.60	0.71	3.55	0.93	3.91	0.75	4.31**
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำ	3.83	0.82	3.69	0.74	3.94	0.78	1.42
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ	3.84	0.73	3.60	0.87	3.96	0.80	2.38

ตาราง 32 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า6,360		ขั้น6,530-9,040		ขั้น9,300 ขึ้นไป		F
	N = 85		N = 43		N = 79		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.29	0.70	4.02	0.70	4.12	0.70	2.39
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.88	0.95	3.86	0.91	4.05	0.78	0.97
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	3.87	0.82	3.86	0.96	4.20	0.75	3.96*
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.08	0.79	3.30	0.91	3.41	1.04	2.78
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.38	0.63	3.41	0.58	3.67	0.76	3.95*
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.12	0.87	3.16	0.94	3.39	0.96	1.83
15. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.57	0.72	3.76	0.75	3.49	0.91	1.59
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.36	0.96	3.53	0.93	3.69	0.91	2.56
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.42	0.72	3.72	0.66	3.58	0.95	2.04

ตาราง 32 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า6,360		ชั้น6,530-9,040		ชั้น9,300ขึ้นไป		F
	N = 85		N = 43		N = 79		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและ การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.27	0.83	3.58	0.93	3.78	0.92	6.87**
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับ ผิดชอบในโครงการต่างๆของ ศูนย์บริการฯ	3.35	0.68	3.48	0.88	3.78	0.90	5.88**
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่ง ด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.40	0.91	3.69	0.91	3.75	0.86	3.62*
21. การมีโอกาสเข้ารับการฝึก อบรมในขณะปฏิบัติงาน	3.34	0.85	3.44	0.93	3.49	0.86	0.64
22. การมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	3.18	1.02	3.34	0.99	3.50	0.87	2.21
23. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	1.98	1.20	2.11	1.23	2.96	1.01	16.38**
24. ได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสศึกษาต่อเพื่อความ ก้าวหน้า	2.95	1.13	3.04	0.99	3.05	1.01	0.20
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	3.37	0.80	3.34	0.94	3.83	0.91	6.99**
รวม	3.49	0.45	3.55	0.53	3.74	0.55	5.21**

เพื่อให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตาม

วิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 33 - 42

ตาราง 33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 3 การแก้ไขปัญหาในการ
ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

		ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
รายได้	\bar{X}	3.69	3.74	4.02
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.69	-	0.05	0.33**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.74	-	-	0.28
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	4.02			-

ตาราง 34 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้
การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ด้านปัจจัยเชิงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		3.76	3.81	4.10
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.76	-	0.05	0.34**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.81	-	-	0.29
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	4.10			-

ตาราง 35 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ช้อ 6 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ
กับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	6,530-9,040 บาท	ต่ำกว่า 6,360บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		3.69	3.74	3.91
ชั้น 6,530- 9,040 บาท	3.69	-	0.05	0.36**
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.74	-	-	0.31**
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.91			-

ตาราง 36 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 11 มีความภาคภูมิใจในอาชีพ
ที่ปฏิบัติอยู่ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	6,530-9,040 บาท	ต่ำกว่า 6,360บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		3.86	3.87	4.20
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.86	--	0.01	0.34*
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.87	--	-	0.33*
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	4.20			-

ตาราง 37 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ
จากท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	X	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
			3.38	3.41
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.38	-	0.03	0.29**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.41	-	-	0.26
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.67			--

ตาราง 38 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 18 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ
และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		3.27	3.58	3.78
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.27	-	0.31**	0.51**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.58	-	-	0.20
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.78	-	-	-

ตาราง 39 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 19 ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		3.35	3.48	3.78
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.35	-	0.13	0.43**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.48	-	-	0.30
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.78			-

ตาราง 40 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน
ที่เร่งด่วนให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
			3.40	3.69
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.40	-	0.29	0.35*
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.69	-	-	0.06
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.75			-

ตาราง 41 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อ 23 การมีโอกาสได้เลื่อน
ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านปัจจัยเชิงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 6,360 บาท	6,530-9,040 บาท	9,300 บาทขึ้นไป
		1.98	2.11	2.96
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	1.98	-	0.13	0.98**
ชั้น 6,530-9,040 บาท	2.11	-	-	0.85**
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	2.96			-

ตาราง 42 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง ช้อ 25 มีความพึงพอใจในตำแหน่ง
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	6,530-9,040 บาท	ต่ำกว่า 6,360บาท	9,300 บาทขึ้นไป
			3.34	3.37
ชั้น 6,530-9,040 บาท	3.34	-	0.03	0.49**
ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท	3.37	-	-	0.46**
ชั้น 9,300 บาทขึ้นไป	3.83			-

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน โดย

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่
 - 1.1 การได้รับความสำเร็จ
 - 1.2 ลักษณะงาน
 - 1.3 การยอมรับ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้า
2. ด้านปัจจัยก้ำจุน ได้แก่
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
() ชาย
() หญิง
2. อายุ
() ต่ำกว่า 30 ปี
() 31 - 40 ปี
() 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส
() โสด
() สมรส
4. วุฒิการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรีขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
() ต่ำกว่า 3 ปี
() 3 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่ง
() ข้าราชการ
() ครูอาสาสมัคร
7. รายได้
() ต่ำกว่าขั้น 6,360 บาท
() 6,530 - 9,040 บาท
() 9,300 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่าข้อความนั้นท่านเห็นด้วยหรือมีความ
เป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านปัจจัยจูงใจ					
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ
3. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด
7. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำ
8. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ชอบ
9. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบนี้ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
11. มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ ปฏิบัติอยู่
12. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติงาน
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจาก ท่านในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
14. ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาและข้อ เสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
15. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบงาน พิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ
16. มีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงาน ได้ด้วยตนเอง
17. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ
18. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
19. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับ ผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของศูนย์ บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ
20. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เร่งด่วน ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21. การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงาน
22. การมีโอกาสดำเนินการประชุม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
23. การมีโอกาสดำเนินการตำแหน่ง สูงขึ้น
24. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ
25. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ด้านปัจจัยค่าจ้าง
26. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง นโยบายและแนวปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ
27. การกำหนดนโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับ สภาพความต้องการ
28. มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการฯ อยู่เสมอ
29. มีการจัดทำคู่มือให้เจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติงานทราบ
30. การมอบหมายงานของผู้บังคับ- บัญชา มีความเหมาะสมกับความรู้ของ ผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน
32. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ของผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการขัดแย้ง
33. ความรับผิดชอบต่อการบริหาร งานของผู้บังคับบัญชา
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ดูแลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในศูนย์บริการฯ
35. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ ผู้บังคับบัญชาที่นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน
36. การได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
37. การให้ความสนับสนุนและเป็น กันเองของผู้บังคับบัญชา
38. การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีความสุขและเป็นกันเอง
39. มีโอกาสเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อ ปรึกษาหารือทั้งการงานและส่วนตัว
40. การได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน
41. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วย เสริมสร้าง กระตุ้นให้อยากทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
42. กฎ ระเบียบ ระบบที่ใช้อยู่ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน
43. วัสดุ ครุภัณฑ์ มีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
44. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ เมื่อท่านมีความต้องการจะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น
45. ความเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์บริการฯ ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
46. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
47. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ กับภาวะเศรษฐกิจของสังคม
48. ความพอใจในการได้รับเงินช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ
49. ได้รับความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อย่างเป็นธรรม
50. ความเหมาะสมเพียงพอในการได้รับเงินค่าตอบแทน ล่วงเวลา ค่า - เบี้ยเลี้ยง พาหนะ ตามสิทธิที่ได้รับจากหน่วยงาน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายธีรยล แสงอำนาจเจริญ
เกิดวันที่	25 มีนาคม 2502
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52 หมู่ 4 ถนนสุขประยูร ตำบลหนองตึนบก อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร
พ.ศ. 2523	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นสูง (ป.กศ.สูง)
พ.ศ. 2525	กศ.บ. เอกชีววิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2531	นบ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2525	ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2533-2535	ช่วยราชการฝ่ายกฎหมายระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2535-2537	นิติกร สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
พ.ศ. 2537-ปัจจุบัน	หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียง

บทคัดย่อ

ของ

ธีรยด แสงอำนาจเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2541

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเชิงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 111 คน และครูอาสาสมัคร 110 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยเชิงใจ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยเชิงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยเชิงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยเชิงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้าราชการและครูอาสาสมัครให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มบุคลากรและข้าราชการให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และครูอาสาสมัครควรได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

JOB SATISFACTION OF STAFFS AND VOLUNTEER TEACHERS
OF THE DISTRICT NONFORMAL EDUCATION SERVICES CENTER
IN THE EASTERN REGION

AN ABSTRACT

BY

THEERAYOL SANGAMNAJCHAROEN

Presented in Partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education degree Adult Education
at Srinakharinwirot University

March 1998

The purposes of the research were to study the job satisfaction of staffs and volunteer teachers of the district nonformal education services center in the Eastern Region in two aspects : motivation factors and hygiene gactors aspects ; and to compare the job satisfaction as classified by gender, age, marital status, educational qualification, working experience, position, and income.

The sample included 111 staffs and 110 volunteer teachers, totalling 221 of them. The instrument used for collection data was the rating-scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research findings were summarized as follows:-

1. The staffs and volunteer teachers of the district nonformal education services center in the Eastern Region had job satisfaction as a whole and in the motivator factors aspect at a high level, but in the hygiene factors aspect at a moderate level.

2. The staffs and volunteer teachers with different genders had job satisfaction as a whole and in both aspects with statistically significant difference at the .05 level.

3. The staffs and volunteer teachers with different age groups had job satisfaction as a whole and in hygin factors aspect with no statistically significant difference, but in the motivators aspect at the .01 level.

4. The staffs and volunteer teachers with different martal statuses had job satisfaction as a whole and in both aspects with no statistically significant difference.

5. The staffs and volunteer teachers with different educational qualifications had job satisfaction as a whole and in the motivator factors aspect

with no statistically significant difference, but in the hygiene factors aspect at the .01 level.

6. The staffs and volunteer teachers with different working experiences had job satisfaction as a whole and in the hygiene factors aspect with no statistically significant difference, but in the motivator factors aspect at the .05 level.

7. The staffs and volunteer teachers with different positions had job satisfaction as a whole and in the hygiene factors aspect with no statistically significant difference, but in the motivator factors aspect at the .05 level.

8. The staffs and volunteer teachers with different incomes had job satisfaction as a whole and in the hygiene factors aspect with no statistically significant difference, but in the motivator factors aspect at the .01 level.

9. The staffs and volunteer teachers suggested that the personnel be increased in line with workloads, and the volunteer teachers be assigned as civil service officials of permanent waged employees.