

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพนักงานครูสายผู้สอน  
ในโรงเรียนบ้านหนองบัวอำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2  
A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN BANNONGBAO SCHOOL  
TASONGYANG DISTRICT, TAK PROVINCE, UNDER TAK EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

ธวัชชัย จันทะรัต

บทคัดย่อ

ในการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 ตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูพนักงานครูสายผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจมากที่สุด ( $M = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $M = 4.29$ ) ส่วนด้านลักษณะของงานกับด้านการได้รับการยกย่องมีระดับความพึงพอใจเท่ากับ ( $M = 4.06$ ) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า ( $M = 3.95$ )

Abstract

This research aimed to investigate job satisfaction of teachers in Bannongbao School, TasongYang District, which is located in Tak province under Tak Educational Service Area Office 2. The research had separated the samples by age grouping, educational level, and working experience.

The population consisted of 51 teachers from Bannongbao school. The instrument was a 5 Likert scale questionnaire, it had reliability 0.97. The statistical procedures employed in the data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

Holistically, job satisfaction of teachers in Bannongbao school, TasongYang district, Tak province, under Tak Educational Service Area Office 2 was found at a high level ( $M = 4.15$ ). When considering each aspect, it found that all aspects of job satisfaction were also at a high level. Moreover, it also found "responsibility" was the aspect with the highest mean score ( $M = 4.38$ ), whereas "promotion" was the aspect with the least mean score ( $M = 3.95$ ).

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาชาติจำเป็นต้องพัฒนาคน และการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ต้องพัฒนาด้วยการศึกษา เพราะการศึกษเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นยิ่ง โดยจะต้องเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีจิตวิเคราะห ู้จักปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาของไทยนั้นจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา "มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" (กระทรวงศึกษาธิการ 2542: 5) ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของไทยมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นด้านบริหารจัดการและด้านผลผลิตสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความ

ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่มีค่า และมีความสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ทรัพยากรมนุษย์เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงานการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นพื้นฐานของผลงาน และพฤติกรรมขององค์การ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 15) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไมล์ส (Miles) ที่ถือว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์การ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะต่างกับทรัพยากรชนิดอื่น ซึ่งจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด(ธงชัย สันติวงศ์ 2542: 49) และสอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี. (2542: 152) ที่กล่าวว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณภาพให้แก่กิจการอย่างมหาศาล ในอดีตผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุ หรือเครื่องจักรช่วยทำงานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนี้ มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การมีคุณค่าที่องค์การต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การและยอมรับว่าการทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 121) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วยองค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีกรขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หลักสำคัญในการสร้างความพึงพอใจก็คือ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ความหมายขององค์การ และรู้จักเทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องสร้างความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนให้มากที่สุด เพราะจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนยังส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย ซึ่งมีผลงานการวิจัยของ สุดใจ ทองอ่อน(2522: 64) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และปานกลาง ส่วนนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง และนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอนโรงเรียน บ้านหนองบัว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว ให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพได้มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนบ้านหนองบัว ในภาพรวมสูงขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยกย่อง 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบและ 5) ด้านความก้าวหน้า

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครู และพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 51 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 3 ข้อ ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู และพนักงานครูสายผู้สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ใช้สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความเห็นพ้องต้องกัน มีผลรวมของน้ำหนักคะแนนเป็นค่าIOC เท่ากับ 0.99 นำไปทดลองใช้ และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือไว้เท่ากับ 0.97

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต ๒พบว่าข้าราชการครู และพนักงานครูสายผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.15$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการครูพนักงานครูสายผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจมากที่สุด ( $M = 4.38$ ) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ( $M = 4.29$ ) ส่วนด้านลักษณะของงานกับด้านการได้รับการยกย่องมีระดับความพึงพอใจเท่ากัน ( $M = 4.06$ ) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า ( $M = 3.95$ ) โดยที่

1. ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ( $M = 4.45$ ) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนประสบผลสำเร็จ ( $M = 4.30$ )
2. ด้านการได้รับการยกย่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับโดยการรับฟังความคิดเห็น ( $M = 4.36$ ) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับคำชมเชย ยกย่อง จากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ( $M = 3.85$ )
3. ด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ ( $M = 4.37$ ) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจน ( $M = 3.92$ )
4. ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ( $M = 4.45$ ) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $M = 4.12$ )
5. ด้านความก้าวหน้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ( $M = 4.35$ ) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมากกว่าบุคคลอื่นในโรงเรียนเดียวกัน ( $M = 3.42$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต ๒ประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ความต้องการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีทัศนคติในทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2544: 122) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานขยันและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-51) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ประการคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการทั้ง ๕ ประการนี้ ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และข้าราชการครู ถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการมากเท่าไร ก็จะมีผลดีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับจอร์นันท์ กัณทวงศ์(2545: 60-63) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับสุทธิพงษ์ ใจตรง(2544: 96-99) ไตรธร เศรษฐีฐิต (2543) ชีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) นัยนา รักสกุล(2541: 72-76) พิณีจ บุญอนันต์ (2540: 94-96) และวิทยา ประยูร (2540) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดโดยในเรื่องสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ จึงปฏิบัติงานสำเร็จทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์(2540: 257-258) ที่ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรขึ้นอยู่กับว่างานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่ และสอดคล้องกับเฮอริชเบอร์ค และคนอื่นๆ (Herzberg; & others. 1959: 45) ที่ได้ให้คำจำกัดความของความสำเร็จในงาน ว่าหมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ผลการวิจัยนี้ยังคงสอดคล้องกับจอร์นันท์ กัณทวงศ์(2545: 60-63) มงคล ชีรกุล (2541) ชีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) นัยนา รักสกุล (2541: 72-76) วิทยา ประยูร (2540) และ อาวาเกียน (Avakion; อ้างถึงใน จอร์นันท์ กัณทวงศ์. 2545: 35) ชมิดท์ (Schmidt; อ้างถึงใน นเรศ ภูโคกสูง. 2541: 34) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตนได้กำหนดเป้าหมายหรือความต้องการที่ตั้งไว้

3. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่อง ของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัวพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดโดยในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ โดยการรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเรื่องอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แล้วทุกคนยอมรับในความคิดเห็นของผู้สอน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของล็อก(Lock) ที่กล่าวว่า การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเรื่อง การได้รับคำชมเชย ยกย่องจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ แต่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานไปประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี จนได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชย จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์(2540: 257-258) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเพียงใดผลการวิจัยนี้ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของนัยนา รักสกุล(2541: 72-76) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน ที่กล่าวว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมงคล ชีรกุล(2541) ชีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) วิทยา ประยูร (2540) และอาวาเกียน (Avakion; อ้างถึงใน จอร์นันท์ กัณทวงศ์. 2545: 75) ชมิดท์ (Schmidt; อ้างถึงใน นเรศ ภูโคกสูง. 2541: 34) ที่กล่าวว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องหรือการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

4. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องงานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ท้าทายความรู้ความสามารถ จึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในลักษณะของงาน และสามารถให้บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เป็นผลทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer; อ้างถึงใน สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540: 39) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การให้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ ส่วนเรื่องงานที่ปฏิบัติได้วางแผนการจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ แต่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนได้วางแผนงานไว้เป็นอย่างดีและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารและรู้สึกพึงพอใจในกาปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2544: 123-129) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ชื่นชมความสามารถของ ผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับมงคล ชีรกุล (2541) ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 10 ที่กล่าวว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับธีรยลอำนาจเจริญ (2541) นัยนา รักสกุล (2541: 72-76) และวิทยา ประยูร (2540) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องมีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเรื่องอื่น อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงมีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา แสดงว่าข้าราชการครูมีความรับผิดชอบสูงและเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบ ส่วนเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของล็อก (Lock) เรื่องงาน ที่กล่าวว่า งานจะเป็นองค์ประกอบ อันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง และงานนั้นจะต้องมีจำนวนงานหรือปริมาณงานพอดีกับความสามารถ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับอวาเกียน (Avakian; อ้างถึงใน จิรนนท์ กัณทวงศ์. 2545: 35) ที่กล่าวว่าความ รับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับจิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545: 60-63) ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) นัยนา รักสกุล (2541: 72-76) พินิจ บุญอนันต์ (2540: 94-96) และวิทยา ประยูร (2540) ที่กล่าวว่าข้าราชการครูมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการครูและพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียน บ้านหนองบัว พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเรื่องอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับที่ สูงขึ้นจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างยุติธรรม จึงทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริชเบอร์กและ คนอื่นๆ (Herzberg; & other. 1959: 44-83) ที่ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าว่า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเรื่องมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมากกว่าบุคคล อื่นในโรงเรียนเดียวกันมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่นและเป็นเรื่องที่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอาจจะมีความยุติธรรมสูงจึงไม่ได้สนับสนุนใครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษแต่จะให้โอกาสเท่าๆ กัน เพราะปกติแล้วมนุษย์ จะมีความพึงพอใจเมื่อตนเองได้รับโอกาสเหนือกว่าคนอื่น ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงสอดคล้องกับโยเดอร์และคนอื่นๆ (Yoder; & other อ้างถึงใน สุวรรณ ภูติวิเศษ 2541: 11) ที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ ทำงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อสภาพต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับบลูมและเนลเลอร์ (Blum; & Naylor; อ้างถึงใน ธีรพล ทะ วาปี. 2544: 9) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อมเช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน สอดคล้องกับของชมิทท์ (Schmidt อ้างถึงใน นเรศ ภูโคกสูง 2541: 34) ที่กล่าวว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีความพึงพอใจในการ ทำงานสูง และยังสอดคล้องกับจิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545: 60-63) มงคล ธีรกุล (2541) ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541) พินิจ บุญอนันต์ (2540: 94-96) และวิทยา ประยูร (2540) ที่กล่าวว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพนักงานครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้ เป็นที่พึงพอใจของผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนในระดับที่กว้างขึ้น เช่น ระดับกลุ่ม ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัด เป็นต้น โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอน เพื่อให้ทราบ ว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนดีหรือไม่ ถ้าขวัญและกำลังใจดี ก็ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน

3. ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนเพื่อจะได้ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนได้ถูกต้อง และจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอน

4. ควรศึกษาความต้องการในการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอน เพื่อให้ข้าราชการครู พนักงานครูสายผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### บรรณานุกรม

การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงาน. (2544). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2544. สุพรรณบุรี: ม.ป.ท.

\_\_\_\_\_. (2545 ก). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2545. สุพรรณบุรี: ม.ป.ท.

\_\_\_\_\_. (2545 ข). รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2545. สุพรรณบุรี: ม.ป.ท.

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5, สำนักพัฒนา. (2542). ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2541. ราชบุรี: ม.ป.ท.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2535). คู่มือปฏิบัติการของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง.

จิรพันธ์ กัณทวงศ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. สารนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2541). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ซุสสิกร ตั้งเชื้อนพันธ์ (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปรินญาณินพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ไตรธร เศรษฐฐิธร. (2543). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธงชัย สันติวงษ์ (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

ธีรพล ทะวาปี. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ธีรพล แสงอำนาจเจริญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินญาณินพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. (2540). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

นเรศ ภูโลกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปรินญาณินพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นัยนา รักสกุล. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน. ปรินญาณินพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประหยัดศักดิ์ บัวงาม. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัด กรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์กรและการจัดการ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ปรินญาณินพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการ อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินญาณินพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- วิทยา ประยูร. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่  
ปริญญาานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน  
มิตร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศึกษาริการ, กระทรวง. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สมเดช สีแสง. (2541). คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่2541). ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ  
กฎหมาย.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2545). บ้านกับโรงเรียน วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(2), 24-25.
- สุทธิพงษ์ ไจตรง. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด  
มุกดาหาร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุทัศน์ ตรงศรีเรือง. (2540). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน  
การประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยกาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏ กาญจนบุรี.
- สุวรรณ ภูดิฉนิษฐ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวารี เคียงประพันธ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
ในส่วนกลาง. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
ทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรนุช โพนชุกุล. (2545). ครูกับหน้าที่และบทบาทใหม่ที่เปลี่ยนไป วารสารวิชาการ. 5(3), 43.
- Gara, Kim Lowman. (1997). Job Satisfaction of Business College Faculty (Frederick Herzberg). **Dissertation Abstracts  
International. 58**, 4165. (ProQuest-Dissertation Abstracts No. AAC 9813435).
- Geiger, Theresa A. (2002). **An Investigation of Job Satisfaction among Florida Fall-time Faculty as Small, Medium and  
Large Community Colleges using Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Frederick Herzberg)**. Abstract  
Retrieved June, 2, 2003, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3071301>.
- Ghiselli, E. E.; & Brown, C. W. (1965). **Personnel and Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Golembiewski, R. T. (2001). **Handbook of Organizations: Behavior: Revised and Expanded**. (2nd ed.), New York: The  
McGraw-Hill Book Co.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Herzberg, F.; Mauser, B.; & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. (1996). **Educational Administration**. New York: Wadsworth Publishing.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row.
- Secord, P. F.; & Backman, C.W.(1964). **Social Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Co.