

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และหนี้สินครัวเรือนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและหนี้สินครัวเรือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 76 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 435 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite populations) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 298) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามภาค 4 ภาค คือ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) ภาคเหนือ จำนวน 47 คน 2) ภาคกลาง จำนวน 68 คน 3) ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 57 คน และ 4) ภาคใต้ จำนวน 36 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและหนี้สินครัวเรือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และ 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนนเรียงตามลำดับ คือ 5 4 3 2 1 จำนวน 60 ข้อ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุมและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 0.50 และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการ 5 คน เจ้าหน้าที่ชำนาญการ 6 คน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 4 คน และลูกจ้างชั่วคราว 15 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และขอหนังสือจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีร่วมด้วย จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ และได้แนบซองเปล่าจำหน่ายของถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์เพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ จำนวน

36 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 208 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมด 36 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 208 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ พร้อมนำเสนอผลข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง หรือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด วิเคราะห์เป็นรายข้อและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด โดยใช้ค่าทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : ANOVA) หรือค่าทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและหนี้สินครัวเรือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก มีอายุงานส่วนมากอยู่ในช่วง 3-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนส่วนมากต่ำกว่า 10,000 บาท และหนี้สินครัวเรือนส่วนใหญ่มีมากกว่า 50,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน ส่วนอีก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยแยกเป็นรายชื่อ ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัด มีโอกาสทำงานได้สำเร็จ และงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น รับผิดชอบงานได้ครบถ้วนบรรลุตามเป้าหมาย มีความพยายามทำงานร่วมกับผู้อื่น และได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ได้รับความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความมั่นคงไม่ต้องเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้าย ได้รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และไม่ถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดร้ายแรง อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.5 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ที่มีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการทำงาน และมีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมต่อการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผลการทำงานและแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจำแนกบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีวิธีจัดการที่ดีโดยยึดวัตถุประสงค์ของ และมีการจัดสรรงบประมาณโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.7 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการพบปะสังสรรค์ร่วมกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีการสร้างความเข้าใจและทีมงานที่ดีและมีการยกย่องนับถือในความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

2.8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีระบบการจัดสวัสดิการที่ดีเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน มีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามนโยบายของรัฐ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามสถานภาพเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และหนี้สินครัวเรือน สรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ชำนาญการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

3.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ชำนาญการ

3.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามหนี้สินครัวเรือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำผลมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จากปัจจัย 8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และ 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ พรหมน้อย (2545, บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545, หน้า 66-67) ที่พบว่าข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาพ สัมภาวะผล (2545, หน้า 74-83) ที่พบว่าพนักงานธนาคารดีบีเอส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ณีฎฐวิญญาณ์ วิทยานรากุล (2546, บทคัดย่อ) พบว่า

ผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงผลการวิจัยของอุบลรัตน์ หินอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากเช่นกัน ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากขอบข่ายหน้าที่เป็นงานด้านการให้บริการมากกว่างานด้านวิชาการ เป็นการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และดูแลสมาชิกในความรับผิดชอบให้เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย ยิดชัง (2545, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย คือ จังหวัดละประมาณ 5-7 คน ทุกคนจึงจำเป็นต้องทำงานได้ทุกงานเพื่อให้งานสำเร็จทันตามเวลา และรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

1.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขอบข่ายความรับผิดชอบในงานแต่ละงานเหมือนกันทุกจังหวัด แต่ปริมาณงานขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกและขนาดของแต่ละจังหวัด สภาพปัญหาของการดำเนินงานจึงแตกต่างกัน จังหวัดขนาดใหญ่ความรับผิดชอบในงานจึงมากกว่าจังหวัดขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนคช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่าด้านภารกิจและหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นองค์กรที่ตั้งใหม่ โครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมีน้อย การทำงานต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นด้วยตนเอง

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นใหม่ การจัดสรรงบประมาณและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลจึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช สุขสว่าง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อของการวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนา

ตนเองและองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นหลังจากทำงานแล้ว ไม่มีผลกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นเพียงความภาคภูมิใจของตนเองและบุคคลในครอบครัว

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นสัญญาจ้างปีต่อปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่าด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่ถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดร้ายแรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นการจ้างชั่วคราวทำสัญญาปีต่อปี การต่อสัญญาจะดูที่ผลงานของลูกจ้างชั่วคราว ถ้าผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้ว ถึงจะไม่มี ความผิดร้ายแรงในการปฏิบัติงาน ก็อาจจะไม่มีการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป

1.5 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาคารสถานที่ซึ่งยังคงอาศัยอาคารหลังเดิมของสำนักงานการประถมศึกษา สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ไม่ใช่แล้วเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานี ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมต่อการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรนี้เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่โดยการแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ให้เป็นพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 รวมระยะเวลาเพียง 4 ปีที่ก่อตั้งขึ้น จึงยังไม่ถึงบประมาณในการปรับปรุงหรือซ่อมแซมอาคารเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่สามารถเสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับสูงหรือระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายชื่อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดสรรงบประมาณโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณที่แต่ละจังหวัดได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางมีจำนวนน้อย โครงการใหม่จึงไม่เกิดขึ้น มีเพียงงบดำเนินการที่เกิดขึ้น

ประจำ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุเป็นหลัก ซึ่งแต่ละไตรมาสไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจริง

1.7 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนจะทำงานร่วมกัน มีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีความเป็นกันเองและเป็นมิตรต่อกันทั้งในและนอกเวลาราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการยกย่องนับถือในความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นการทำงานร่วมกันในทุกหน้าที่เสียส่วนมาก ความสำเร็จในงานทุกงานจึงเป็นผลสำเร็จร่วมกันของทุกคน ซึ่งไม่เป็นผลงานที่เด่นสำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นผลสำเร็จในภาพรวมขององค์กร

1.8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากรายได้ประจำของเจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี รัตนช (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปี จังหวัดพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มากกว่า 1 ขั้นทุกจังหวัด แต่ไม่ได้รับการอนุมัติจากส่วนกลางหรือถ้าได้รับก็เป็นจำนวนที่น้อยมาก จึงมีผลทำให้อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่แต่ละคนต่ำ รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานไม่มีการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือปรับให้เป็นพนักงานราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวจึงไม่เกิดขึ้นเหมือนลูกจ้างของรัฐ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และหนี้สินครัวเรือน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะเพศใดมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุระเดช สุขสว่าง (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความแตกต่างกันทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ สัมภาวะผล (2545, หน้า 74-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส จำแนกตามเพศ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของณัฐริฎาณ วิทยานรากล (2546, บทคัดย่อ) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก จำแนกตามเพศ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะมีตำแหน่งใด มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างไปจากผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ชำนาญการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวเป็นสัญญาจ้างปีต่อปี และไม่มีการปรับตำแหน่งเหมือนลูกจ้างชั่วคราวของรัฐที่ทำงานครบ 5 ปี สามารถปรับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการได้โดยทำสัญญาจ้าง 4 ปีครั้งและมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างไปจากผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ชำนาญการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่ำ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพทำให้ฐานเงินเดือนต่ำ รายได้แต่ละเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อีกทั้งการปรับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการเป็นไปได้ยากเพราะอัตราเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานจริงประมาณ 15 ปี เงินเดือนถึงจะตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแตกต่างไปจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 6-8 ปี ตามวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ สัมภาวะผล (2545, หน้า 74-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส จำแนกตามตำแหน่งงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใด มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของอุบลรัตน์ หินอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุรเดช สุขสว่าง (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาตรี รัตนเดช (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามอายุงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะมีอายุงานเท่าใด มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติภา ขาวอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความแตกต่างกันทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ สัมภาวะผล (2545, หน้า 74-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส จำแนกตามอายุงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของณัฐริญาณ์ วิทยานรากุล (2546, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก จำแนกตามอายุงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะมีรายได้ต่อเดือนเท่าใด มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) ที่พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ของณัฐริญาณ์ วิทยานรากุล (2546, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามหนี้สินครัวเรือน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคน ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์หนี้สินครัวเรือนเท่าใดมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา สุขทรัพย์ (2544, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอำนวยการสินเชื่ออาคารออมสิน ทุกสาขาในภาค 3 จำแนกตามระดับหนี้ค้างชำระ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดไปเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจ และประกอบการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบ ดูแลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ควรมีการจัดสรรงบประมาณและจัดทำเป็นแผนโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานต่อไป

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรปรับปรุงด้านความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงเงินเดือนและ

สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มาขอรับบริการกับสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด

3. ควรมีการประเมินโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา