

**แนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**
**The Encouragement Guidelines Job Satisfaction of Government
Employee of The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1**

สุพัฒน์ ศรีกงพาน¹ อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์²
สมโภชน์ วัลยะเสวี³, เยาวอนงค์ ชนวงษ์⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประจำปี 2557 จำนวน 75 คน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของกลุ่มงานและประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach)

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ตามลำดับ
2. แนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปโดยรวม ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการทุกกลุ่มงานได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงานและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติตลอดถึงการรักษามาตรฐานของงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบ ขั้นตอน กระบวนการ วิธีการ ตลอดถึงการประเมินผลจากงานที่ปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใส ได้อย่างชัดเจน 3) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการได้ปฏิบัติงานกันอย่างมีความสุข มีจิตอาสาเข้าช่วยงานของหน่วยงาน การนำความรู้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

² ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

^{3,4} ดร. อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย



ใหม่ๆ หรือมีประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์และนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ ความเชื่อใจกับผู้ที่บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นด้วย 5) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตลอดถึงการให้คำปรึกษา การยอมรับยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ 6) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานราชการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างต่อเนื่องและพร้อมยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 7) ควรมีการปรับให้มีระบบแข่งขันเงินเดือน ค่าตอบแทนของพนักงานราชการหรือสามารถทำผลงานทางวิชาการหรือทำวิทยฐานะในระดับต่างๆ ได้ 8) ควรมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบสัญญาจ้างเป็นการบรรจุไปจนถึงเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์เหมือนข้าราชการทั่วไปหรือไม่ก็เปลี่ยนจากระบบการใช้สัญญาจ้าง 1 สัญญาโดยใช้เวลา 4 ปี เป็นการจ้างจนครบเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์เหมือนระบบข้าราชการทั่วไป

คำสำคัญ : แนวทางการส่งเสริม, ความพึงพอใจ, พนักงานราชการ

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the satisfaction in the performance of government employees at the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1., and 2) promote an offer of satisfaction in the performance of government employees at The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. The population used in this study were government employees in the Office Area of primary education Khon Kaen area 1, year 2014, with population a-total 75 people. It was by Sex, sorted education, types and/Work experience. The instrument used for data collection was a questionnaire, which has the confidence of 0.96 analyzed by a computer program. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean (μ) and standard deviation (σ) with the reliability of the questionnaire measured by coefficient alpha (Alpha Coefficient) using the formula of Cronbach (Cronbach).

The research found that :

1. Satisfaction in the performance of government employees within the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 overall was at high level, a considering it was found that the side with the highest commander of the relationship and the success of the operation, section with an average level, including the nature of the practice. The responsibility to work Relationship of colleagues. The recognition and respect with an average moderate welfare and remuneration and Security of work, respectively.

2. Guidelines for the Promotion of satisfaction in the performance of government employees at the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 summarized : 1) Should encourage government employees operating by the standards of practice and a commitment to meet the standards of practice, as well as a regular practice. 2) All employees should be encouraged to learn about the process all the way to the evaluation of the work performed to date, accurate,

transparent and verifiable clearly. 3) Government should encourage all employees to work together happily and volunteer to help the agency, which can also lead to new knowledge or experience used to benefit and develop regularly. 4) Supervisors should trust subordinates to perform regularly and confidence in their decision-making skills in the performance of their subordinates to the work that has been entrusted to comply with the order. 5) Supervisors should put their trust in the performance of operational decisions, as well as the consultation to accept the opinions and suggestions of all government employees. 6) Should be open to all government employees who attended and commented on the ongoing work and will be happy to consult with colleagues on problems in practice. 7) There should be a system of salary adjustments. Compensation of employees can do the work or academic. 8) Should be changed from an official contract and retired 60 years as servant general to switch from using an employment contract for four years until his retirement 60 years as servant general system.

Keywords : The Encouragement Guidelines, Satisfaction, Government Employee

1. บทนำ

การทำงานของภาครัฐหรือการจ้างงานเป็นโครงการหนึ่งในแผนปรับระบบบริหารภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย และมีหลักเกณฑ์ วิธีการที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวต่อสภาพและความจำเป็นตามเงื่อนไขของการทำงานในภาครัฐ การที่สอดรับกับระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ เป็นส่วนหนึ่งจากการศึกษาของโครงการพัฒนารูปแบบเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานภาครัฐเพื่อสร้างระบบการจ้างงานภาครัฐระบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ไปสู่ระบบที่ภาครัฐจะดำเนินการเท่าที่จำเป็นและมีข้าราชการประจำจำนวนไม่มาก แต่มีคุณภาพสูงโดยเฉพาะงานที่เป็นภารกิจหลัก สำหรับงานที่เป็นภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุนสามารถจ้างบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกมาช่วยปฏิบัติงานโดยมีข้าราชการประจำบางส่วน ควบคุมดูแลบุคคลเหล่านี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

เมื่อระบบพนักงานราชการ (Government Employee System) ให้มี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับในการจ้างงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารรูป

แบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ โดยใช้ “สัญญาจ้าง” เป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการจ้างงาน ถือเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณด้านบุคลากรและการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นตามเงื่อนไขการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น คล่องตัวระบบพนักงานราชการ (Government Employee System) เป็นการจ้างงานระบบสัญญาจ้างในหน่วยงานภาครัฐ ที่ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ยืดหยุ่น ช่วยให้เกิดความคล่องตัวต่อสภาพและความจำเป็นตามเงื่อนไขของการทำงานในภาครัฐ การที่สอดรับกับระบบการบริหาร มี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับ และผู้บริหารสามารถบริหารรูปแบบการจ้างให้เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการในเรื่องต่างๆ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการระบบพนักงานราชการได้เริ่มใช้ในส่วนราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา

กว่า 10 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทุกองค์กรต่างพยายามพัฒนาและแสวงหายุทธวิธีต่างๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงโครงสร้างลดขั้นตอนการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีเข้าใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคน คนนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำงาน เพราะคนคือผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ หรือถอยหลังสู่ความล้มเหลว “การบริหารคนในองค์กรที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ นั้นคือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร พนักงานราชการในองค์กรหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประจำปี 2557 จำนวน 75 คน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของกลุ่มงานและประสบการณ์การทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษาประเภทของกลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.50 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .96 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Questionnaire Open end) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (%)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) (μ)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (σ)

แนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปโดยรวม ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการทุกท่านทุกกลุ่มงานได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงานและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติตลอดถึงการรักษามาตรฐานของงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการทุกท่านได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบ ขั้นตอน กระบวนการ วิธีการ ตลอดจนการประเมินผลจากงานที่



ปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและสามารถตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใส ได้อย่างชัดเจน 3) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการทุกท่านได้ปฏิบัติงานกันอย่างมีความสุข มีจิตอาสาเข้าช่วยงานของหน่วยงาน การนำความรู้ใหม่ๆ หรือมีประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์และนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ ความเชื่อใจกับผู้ที่บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอและมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่บังคับบัญชากับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นด้วย 5) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตลอดถึงการให้คำปรึกษา การยอมรับยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการทุกท่าน 6) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานราชการทุกท่านที่ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างต่อเนื่องและพร้อมยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 7) ควรมีการปรับให้มีระบบแท่งขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนของพนักงานราชการหรือสามารถทำผลงานทางวิชาการหรือทำวิทยฐานะในระดับต่างๆ ได้ 8) ควรมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบสัญญาจ้างเป็นการบรรจุไปจนถึงเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์เหมือนข้าราชการทั่วไปหรือไม่ก็เปลี่ยนจากระบบการใช้สัญญาจ้าง 1 สัญญาโดยใช้เวลา 4 ปี เป็นการจ้างจนครบเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์เหมือนระบบข้าราชการทั่วไป

4. สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้ศึกษาค้นคว้ามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบในการ

ทำงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านความมั่นคงของงานตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาล กันทอง (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยปัจจัยอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า งานที่ได้รับมอบหมายและให้ความสำคัญกับงานนั้นในหน่วยงานนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ งานของท่านเป็นงานที่จะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอท่านพอใจในการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอท่านมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในงานท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ท่านยินดีที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายแม้ต้องทำในเวลานอกราชการท่านสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์การอยู่เสมอรองลงมา ได้แก่ งานของท่านเป็นงานที่จะต้องใช้ความรับผิดชอบสูงส่วนข้อที่เห็นว่าต่ำสุด ได้แก่ผลงานของท่านปรากฏและสามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจนตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่า การที่มีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในการทำงาน ตลอดมีการกำหนดงานในหน้าที่และมีความรับผิดชอบงานที่สำคัญของหน่วยงานจนชัดเจน และมีการรักษามาตรฐานในการทำงานอย่างคงเส้นคงวาหรือความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม จึงทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ซึ่งการได้รับการไว้วางใจใน

งานที่ที่ได้รับมอบหมายและให้ความสำคัญกับงานนั้นในหน่วยงานนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ซึ่งโดยธรรมชาติของคนไม่ชอบงานที่สบายเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อในการทำงาน ไม่ชอบงานที่ง่าย ๆ แต่ชอบแสดงความสามารถ มีความอยากรู้เหนือคนอื่น หรืออยากรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นความสุขทางใจอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน อายุมีความแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าการปฏิบัติงานระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด ได้แก่ งานของท่านเป็นงานที่มีประโยชน์รองลงมา ได้แก่ งานของท่านที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่งานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านนำนวัตกรรมใหม่ๆ

มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ท่านคิดว่าทักษะในการทำงานของท่านเพิ่มขึ้นท่านมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรม ประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำสุดคือ งานที่ต้องใช้วิธีการที่ถูกต้องงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติยศ ชื่อเสียง งานท่านเป็นงานที่ทำทนายความสามารถ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ ในระดับที่ต่ำสุดคือ ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านเป็นผู้ปลุกกระแสพลังในองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ ท่านเป็นผู้มีความรู้และรู้จักใช้วิธีการเชิงพาณิชย์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย



ของ สมมาต เพ็ชรเรือง (2556) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โตชิบา (ประเทศไทย) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก พิจารณาองค์ประกอบ 12 ด้านผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานกลุ่มบริษัท โตชิบา (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามอายุระดับการศึกษาอายุงานและลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุเท่ากันมีความพึงพอใจในการทำงานในส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพอใจด้านค่าตอบแทนด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพอใจด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานประจำสำนักงานมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานด้านความมั่นคงในการทำงานด้านการบังคับบัญชามากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในกลุ่มงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากทุกข้อ โดยข้อที่เห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีท่านได้การ

ยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนส่วนข้อที่เห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ท่านมักได้รับการเลือกให้เป็นหัวหน้างานอยู่เสมอ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัททีโอเอ มีความพอใจในการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับผู้ที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงให้เข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนข้ออื่นๆ นั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทนรองลงมา คือ ท่านได้รับการส่งเสริมจาก

ผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอส่วนข้อที่เห็นว่ามีคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ แก่ท่านเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ จันทรเจริญ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานรองลงมา ได้แก่ ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีตามลำดับ ส่วนข้อที่เห็นว่ามีคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่เห็นว่ามีคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ท่านได้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในงานที่ได้รับมอบหมายตามโอกาส ส่วนข้อที่เห็นว่ามีคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี อัมบุรณาประวัตติ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลการศึกษาวัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด จำนวน 132 คนโดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างเองสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัท เอสซีบีแคปปิตอลเซอร์วิสจำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ท่านได้รับความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ท่านได้รับสวัสดิการให้กู้ซื้อเพื่อบ้านซื้อรถ ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตรและท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษหากทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ศิริทรัพย์วัฒนานนท์ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ธาณินทร์ เอลน่า จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ใช้สถิติ (t-test) และ (F-test) ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด ที่มีต่อระดับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท ธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด มีความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างมากที่สุด

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความมั่นคงของงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอท่านมีความพอใจกับความมั่นคงขององค์กรในปัจจุบันการทำงานในองค์กรนี้จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่านท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันและท่านรู้สึกมีความเสี่ยงต่อการเลิกจ้างตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) และ

ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1.พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ด้านค่าตอบแทน 2.พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

5.1.1 ควรมีสวัสดิการที่พึงได้รับทั้งบิดามารดา และบุตร จากระบบการจ่ายตรงเหมือนข้าราชการ แทนระบบประกันสังคมซึ่งได้รับเพียงเฉพาะตัวพนักงานราชการเท่านั้นในสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

5.1.2 ควรมีการปรับให้มีระบบแท่งขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนของพนักงานราชการหรือสามารถทำผลงานทางวิชาการหรือทำวิทยฐานะในระดับต่างๆ ได้

5.1.3 ควรมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบสัญญาจ้างเป็นการบรรจุไปจนถึงเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์เหมือนข้าราชการทั่วไปหรือไม่ก็เปลี่ยนจากระบบการใช้สัญญาจ้าง 1 สัญญาโดยใช้เวลา 4 ปี เป็นการจ้างจนครบเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ เหมือนระบบข้าราชการทั่วไป

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

5.2.1 ควรศึกษารูปแบบแนวทางการส่ง

เสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1

5.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการส่งเสริม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1

5.2.3 ควรศึกษาในเชิงนโยบายแนวทางการ
ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1 – 5

6. เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **คู่มือการบริหาร
พนักงานราชการ**. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ณะการพิมพ์.
2. ขวาล กันทอง. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ**.
วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี.
3. ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์. (2555). **ความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
4. บุญชม ศรีสะอาด, รศ.ดร. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**.
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
5. พิทักษ์ จันทร์เจริญ. (2551). **ความพึงพอใจ ของ
พนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิตกรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
6. มนชัย อรพิมพ์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ**

ค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

7. วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์. (2548). **ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัด
สมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.
8. สาวิตรี อิ่มบุญณาประวัตติ. (2552). **ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี
แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
9. สมมาต เพ็ชรเรือง. (2556). **ความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โตชิบา (ประเทศไทย)**.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
10. สุพัฒน์ ศรีกงพาน. (2557). **สภาพ ปัญหาและ
แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย.
11. สุภาณี จินดาหลวง. (2550). **ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
12. อานนท์ ศิริทรัพย์วัฒนานนท์. (2551). **ความพึง
พอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท
ธานินทร์ เอลน่าจำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่