

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดนั้นครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการ
วิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตาม
ลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ตามตัวแปร เพศ อายุราชการ วุฒิ ภูมิลำเนาและเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานที่แตก
ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากศูนย์ศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด จำนวน 50 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 800 คน เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 757 ชุด
แบบสอบถามใช้ได้ 737 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.13

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของคำนิ้ง
นงแก้ว (2524: 101-112) และสกล วรรณพงษ์ (2526: 180-190) แบ่งออกเป็น 2 ตอน
คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบ (Check-list) และแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด ในเรื่องที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และในตอนท้ายของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามถามข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 50 ชุด โดยทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (The Statistical Package for the Social Science) และบางส่วนใช้เครื่องคิดเลขโดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลที่เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในเรื่องที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อศึกษาถึงระดับของความพึงพอใจ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตามตัวแปร เพศ อายุราชการ วุฒิ และภูมิลำเนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าที (t-test) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภูมิศาสตร์ต่างกัน โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ในข้อที่มีความแตกต่างโดยวิธีทดสอบของ เซฟ เฟ
4. สำหรับคำถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอในรูปของการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกกล่าวสรุปเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน

จังหวัดในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 12 ด้าน ดังรายละเอียดที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดส่วนใหญ่ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66 ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริหาร เป็นเพศชาย จำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 53.05 มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 51.45 วุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 63.36 และส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานในภูมิภาคแล้ว จำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24 โดยปฏิบัติงานอยู่ในภาคกลางมากที่สุด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านต่าง ๆ ตามลำดับคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$)

1.2 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านต่าง ๆ ตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.22$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.20$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.18$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.95$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.87$)

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศ อายุราชการ วุฒิและภูมิภาคต่างกัน ได้ผลดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงิน เดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงทุกด้านที่กล่าวมา

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี กับอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 4 เดือนเต็ม - 4 ปี ทุกด้านที่กล่าวมา

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทุกด้านที่กล่าวมา

2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น กับที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นทั้งสองด้านที่กล่าวมา

3. วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ได้ผลดังนี้



3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดทั้ง 4 กลุ่ม เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ในด้านความสำเร็จของงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ไม่มี
หลักฐานเพียงพอที่จะสรุปหาผลได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดทั้ง 4 กลุ่ม เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ในด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ไม่
มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปหาผลได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในชีวิต
ราชการ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน ภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับ
ภาคกลาง และภาคใต้กับภาคกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียง
เหนือและภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง

3.3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดที่แตกต่างกันระหว่างภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับภาคกลาง ด้านความมั่นคงใน
ชีวิตราชการ เมื่อวิเคราะห์ค่าที่แยกตามตัวแปรเพศ อายุราชการ วุฒิ และภูมิลำเนาที่ต่างกัน
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร คือ เจ้าหน้าที่เพศชายและ
เพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่
เพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี
และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีความ
พึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี และเจ้าหน้าที่
ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
และวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำ
งานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาค
กลาง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม และปฏิบัติงานในภูมิลำเนาอื่นที่ปฏิบัติงานในภาค



ตะวันออก เฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น ๆ
เดิมและปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด นอกจากจะแตกต่างกันระหว่างภาคแล้ว
ยังมีความแตกต่างกันในตัวแปร เพศ อายุราชการ วุฒิ และภูมิภาคของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การ
ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน เขตภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับภาคกลางด้วย

3.3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออก
โรงเรียนจังหวัดที่แตกต่างกันระหว่างภาคใต้กับภาคกลาง ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ
เมื่อวิเคราะห์ค่าที่แยกตามตัวแปร เพศ อายุราชการ วุฒิ และภูมิภาค พบว่า มีความแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ เจ้าหน้าที่เพศชายที่ปฏิบัติงานในภาคใต้มีความพึงพอใจ
ในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ
4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคใต้มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ
6 เดือนเต็ม - 4 ปีที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี
หรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น
เดิมและปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นเดิม และภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ซึ่งแสดงว่า
ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด นอกจากจะแตก
ต่างกันระหว่างภาคแล้ว ยังมีความแตกต่างกันในตัวแปร เพศ อายุราชการ วุฒิ และภูมิภาค
ของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน เขตภาคใต้กับภาคกลางด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้มาก เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานการศึกษาออกโรงเรียนเป็นงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ประชาชนผู้รับบริการได้รับประโยชน์จากงานการศึกษาออกโรงเรียน เป็นอันมาก เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีโอกาสใกล้ชิดกับประชาชนอยู่เสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความมั่นใจต่อการเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หรือแม้แต่ในการเดินทางออกไปปฏิบัติงานนอกศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้วยความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม หรือแม้แต่อิทธิพลจากบุคคลภายนอก นอกจากนี้ลักษณะงานการศึกษาออกโรงเรียนยังยืดหยุ่นได้ การทำงานไม่ต้องเคร่งเครียดหรือแก่งแย่งแข่งขันมาก เจ้าหน้าที่ภายในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความเป็นกันเองต่อกันเป็นส่วนใหญ่ ในการทำงานจึงไม่ต้องเกรงกลัวกับอิทธิพลภายในศูนย์ฯ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด ดังที่บาร์นาร์ด (Barnard 1972: 148) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความได้เปรียบประกันในการอยู่ดีกินดี ย่อมเป็นสิ่งล่อใจอย่างหนึ่งให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519: 116-120) ที่พบว่าผู้บริหารระดับบริหารโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และนิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521: 35) ที่พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้มาก เป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภายในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแต่ละศูนย์ได้มีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด ตลอดทั้งงานมีปริมาณที่

เหมาะสม สามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ผลงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีความสนใจและตั้งใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นด้วย ดังผลการวิจัยของ นาปีแอร์ (Napier 1966: 1228-A) เกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจของครู พบว่า ครูจะมีกำลังใจในการทำงานสูงในเมื่อผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ให้ความช่วยเหลือครู เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์และนโยบายต่าง ๆ จัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานให้เพียงพอ และพิจารณาให้ครูได้มีโอกาสทำงานที่ตนถนัด มีการมอบหมายให้ทำงานโดยยุติธรรม ให้โอกาสครูได้เข้ารับการอบรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ในทัศนะของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษานอกโรงเรียนแล้วถือว่างานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแม้จะตั้งมาได้ไม่ถึง 10 ปี แต่ก็เป็นที่รู้จักของประชาชนดีพอสมควร มีประชาชนนิยมมาใช้บริการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพอสมควร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความมั่นคงพอ ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ให้บริการทางการศึกษานอกโรงเรียน เช่น กรมการพัฒนาชุมชน หรือกรมส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่พอจะเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และลักษณะในการปฏิบัติราชการก็มีสภาพ เช่นหน่วยราชการอื่น ๆ คือ สามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพอสมควร จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่เพียงในระดับปานกลาง และเป็นอันดับที่ 3 ของความพึงพอใจ

ด้านความสำเร็จของงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้ในระดับปานกลางและเป็นอันดับที่สี่ของความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรณีพิเศษพอสมควร บางครั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้สำเร็จ อีกทั้ง เมื่องานสำเร็จลงแล้วยังได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ้าง เป็นครั้งคราว

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับที่ห้าของความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะ ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดส่วนใหญ่มีความคุ้นเคย เป็นกันเองกันอยู่บ้าง เมื่อเจ้าหน้าที่คนใดมีปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ก็มีการช่วยเหลือกันพอสมควร การวิจารณ์กันและกัน ตลอดจนการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีไม่มาก ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันยังพอมืออยู่ ซึ่งในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนี้ แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite 1965: 41-42) ได้กล่าวไว้ว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่" ดังนั้นถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนต่างพึงพอใจในผู้ร่วมงานมากกว่านี้ ความพึงพอใจอาจมีมากกว่านี้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดรู้สึกพึงพอใจในด้านนี้เพียงปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามโอกาสอันควรบ้าง ตลอดจนการส่งเสริมให้ได้ไปร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่บ้างเหมือนกันแต่อาจจะไม่บ่อยนัก และพึงพอใจพอสมควรกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถส่งเสริมในเรื่องดังกล่าวข้างต้นให้มากขึ้นก็อาจจะทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจมากขึ้น ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 113) ได้เสนอแนะไว้ว่า "...จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมรู้จักพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุมปฏิบัติการและอื่น ๆ"

ด้านลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดมีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานในหน้าที่ของข้าราชการส่วนมากแล้วอาจจะมีลักษณะขัดแย้งกันอยู่ได้ เช่น งานในหน้าที่อาจมีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงานได้สำเร็จ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายงานให้ทำโดยไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำได้อ้อยครั้ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้รับผิดชอบพอสมควร นอกจากนี้บางครั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้รับผิดชอบพอสมควร นอกจากนี้บางครั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชายังยอมรับในผลงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชายัง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาเป็นบางครั้ง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจได้มากกว่านี้ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดพึงพอใจมากขึ้นได้ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2517: 75-76) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงานและพึงพอใจในงานไว้ว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"

ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดมีความพึงพอใจไม่มากนัก แต่ก็ไม่ถึงกับไม่พอใจในเรื่องของสภาพของพื้นที่ทำงาน ตลอดจนถึงห้องทำงาน และอุปกรณ์ ตลอดจนบริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการติดตามผลและประเมินผลโครงการเงินกู้ธนาคารโลก เพื่อการพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523: 28-34) ได้กล่าวไว้ว่า "...วัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่มีสภาพชำรุด อาคารสถานที่มีสภาพไม่เหมาะสม เนื่องจากที่บร้อน และแสงสว่างไม่เพียงพอ" และถึงแม้ภายในอาคารจะจัดให้มีพัดลม หรือไฟฟ้าเพื่อผ่อนคลายสภาพความร้อน และความทึบแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่ทั่วถึง แต่อย่างไรก็ตามบรรยากาศของความ

เป็นมิตรและ เอื้ออาทรในหมู่ผู้ร่วมงานที่ดีพอสมควร การเดินทางมาปฏิบัติงาน ณ. ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนสะดวกและคล่องตัว จึงช่วยผ่อนคลายความคับข้องทางกายภาพลงได้ ด้วยเหตุ
นี้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงพอใจในด้านสภาพการทำงานโดยส่วนรวมอยู่
ในระดับปานกลาง และ เป็นอันดับที่เก้าของความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่าเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้จัดกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานาน ๆ ครั้ง ผู้บังคับบัญชา
พยายามทำความเข้าใจปัญหาที่เจ้าหน้าที่ประสบอยู่บ้างพอสมควร เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ
งาน ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะ เป็นที่พึ่งได้บ้าง ประกอบกับผู้บังคับบัญชาอาจพยายามให้ความเป็น
มิตรและเป็นกันเองในหน้าที่ราชการและส่วนตัว ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้มากกว่านี้ ก็ย่อมจะ
ทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น ดังที่
เกษม สุวรรณกุล (Kasem Suwanakul 1962: 49) ได้อธิบายไว้ว่า "ผู้บังคับบัญชาที่ไกล
ชิดย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บังคับบัญชา
ที่ไกลชิดย่อมมีส่วนควบคุมปัจจัยทางสังคมและกายภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ยึด
ผู้ทำงานเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) จะทำให้ขวัญของผู้ทำงานสูง ผู้บังคับบัญชา
ที่ยึดการผลิตเป็นศูนย์กลาง (Production Centered) จะทำให้ขวัญของผู้ทำงานต่ำ"

ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับที่
สิบเอ็ดของความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดยังไม่พึงพอใจมากนักก่อนนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
ต่อการกระจายปริมาณงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนระบบการติดตามผล หรือการ
ประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะทำให้ไม่เต็มที่นัก
จึงทำให้ความพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านนี้อยู่เพียงระดับปานกลาง ซึ่งถ้าผู้บังคับ
บัญชาพยายามปรับปรุงแก้ไขอาจทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพอใจมากขึ้น
ซึ่งในเรื่องของนโยบายและการบริหารนี้ พิฟเฟอร์ และ แอร์วูด (Piffner and
Sherwood 1965: 146) ได้สรุปเกี่ยวกับงานของผู้บังคับบัญชาว่า คือ การวางแผน นโยบาย

งบประมาณและการบริหารหน่วยงาน พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ ผู้ร่วมงาน การดูแลโดยเสมอภาค การดูแลสวัสดิการของผู้ได้บังคับบัญชา พยายามให้ผู้ได้บังคับ บัญชา มีความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาทำได้ตามนี้ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพอใจมากขึ้น

ด้านเงิน เดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสุดท้าย ของความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านรายได้ปกติที่ได้รับ เช่น เงิน เดือน เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถแล้ว เจ้าหน้าที่อาจคิดว่ายังไม่เหมาะสมกับ นัก ในด้านรายได้พิเศษเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ก็อาจจะยังไม่พอใจ มากนัก แต่ก็ไม่ถึงกับไม่พอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารายได้พิเศษที่พึงจะได้รับ บางครั้งเจ้า หน้าที่อาจไม่ได้รับเนื่องจากงบด้านรายได้พิเศษหมด เจ้าหน้าที่ก็ต้องทำงานโดยเสียสละ คือ ไม่รับเงินพิเศษใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งในเรื่องรายได้นี้ คิงส์เบอรี (Kingsbury 1957: 22) ได้ ให้ความเห็นว่า "เงินรายได้จากการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ทำงานและประสิทธิภาพของ งานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงาน" ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอาจไม่สู้พอใจในด้านรายได้มาก นัก แต่กระนั้นก็ตามด้านสวัสดิการและบริการอำนวยความสะดวกภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนับว่ามีอยู่เกือบพร้อมมูล ซึ่งเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความ พึงพอใจอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด เพศชายกับเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงิน เดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการ ทำงาน และความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคานิ่ง นกแก้ว (2524: 89) และพิรพรด หุ่นเจริญ (2526: 133) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของ

เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ นั้นเพศชายมีโอกาสจะได้รับคำยกย่องชมเชยจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่า เพราะเจ้าหน้าที่เพศชายมีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ มากกว่าเพศหญิง โอกาสที่จะได้พบปะสังสรรค์กับบุคคลภายนอกก็มีมากกว่า เพราะงานการศึกษาออกโรงเรียนเป็นงานที่จะต้องทำในพื้นที่ชนบทเสีย 80% เจ้าหน้าที่ที่มีโอกาสจะไปในพื้นที่เหล่านั้นมักจะเป็นเพศชาย โอกาสที่จะแสดงความสามารถในการทำงานให้ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมีมากกว่าเพศหญิง เมื่อมีโอกาสที่จะสร้างปริมาณงานได้มากกว่าโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งการงานก็มีมากกว่าตามไปด้วย และการที่เพศชายมีโอกาสได้ทำงานพิเศษอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ถ้าเป็นงานที่ทำงานนอกเวลาราชการก็มักจะได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษอีกต่างหาก ทำให้มีรายได้มากขึ้น ความพอใจในเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ยิ่งมีมากกว่า เจ้าหน้าที่เพศหญิงก็มีโอกาสออกท้องที่และทำงานพิเศษเพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่โอกาสน้อยกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศหญิงมักพุ่มเฟือยกับเรื่องเครื่องสำอางค์ และการแต่งตัวมากกว่าชาย เงินพิเศษที่ได้มาอาจหมดไปกับการนี้มาก ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลง เพศหญิงจึงพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ยิ่งน้อยกว่าเพศชาย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพศชายส่วนใหญ่จะคบหาสมาคมกันง่ายกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายมีโอกาสที่จะพบปะสนทนากันได้ทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ และในวงสุราหรือวงสมาคมอื่น ๆ และเพศชายไม่ค่อยมีเรื่องจุกจิก เช่น การนินทาอื่น เหมือนในเพศหญิงกับเพศหญิง เพศชายก็คบได้ ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของชายในด้านนี้มีมากกว่าเพศหญิง

ด้านสภาพการทำงาน เพศชายมีความพึงพอใจในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าโดยทั่วไปผู้ชายมักทนกับสภาพความสมบุกสมบันได้มากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงอาจรู้สึกว่ายากทำงานในที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่สภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตามรายงานการติดตามผลและประเมินผลโครงการ เงินกู้ธนาคารโลก เพื่อการพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523: 28-34) ได้กล่าวไว้ว่า "...วัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่มีสภาพชำรุด อาคารสถานที่มีสภาพไม่เหมาะสม เนื่องจากทึบร้อน และแสงสว่างไม่เพียงพอ" ซึ่งอาจจะทำให้บรรยากาศในการทำงานอึดอัดพอสมควร

และนอกจากนี้ศูนย์การศึกษาคนออกรเรียนจังหวัดส่วนใหญ่ถ้าไม่ตั้งอยู่ในตัวเมือง ก็จะตั้งอยู่นอกเมือง แม้การคมนาคมจะไปถึง แต่ก็อาจจะเดินทางไกลหน่อย ซึ่งสำหรับผู้ชายแล้วอาจไม่มีปัญหา แต่สำหรับ เพศหญิงอาจหวาดกลัว เรื่องความปลอดภัยในสวัสดิภาพของตนเอง และการที่ต้องเดินทางไกล ๆ ทำให้เกิดความไม่สะดวกคล่องตัว เท่าที่ควร

ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความมั่นคงในชีวิตราชการ เพศชายก็มีความพึงพอใจในทั้ง 2 ด้านมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่า โดยปกติผู้ชายมีเรื่องข้องใจอะไร มักไม่เก็บงำไว้ในใจเหมือนเพศหญิง แต่มักจะกล่าวออกมาอย่างเปิดเผยมากกว่า ความคับข้องใจนั้นก็หายไปได้จากการที่ได้มีโอกาสระบายออกมาบ้าง ในขณะที่เพศหญิงมักจะเก็บอะไร ๆ ไว้ในใจมากกว่าจะแสดงออกมาด้วยคำพูด ในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพศชายจึงมักจะกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากอาจจะไม่ค่อยกังวล เรื่องการพ่วงเล็งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานนัก นอกจากนี้ในการเดินทางออกไปปฏิบัติงานในท้องที่ต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งอาจจะ เป็นท้องที่ที่ไม่สะดวกปลอดภัยนัก แต่เพศหญิงก็จำเป็นต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน ความกลัวในเรื่องเสียง ๆ มีมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เพศหญิงอาจจะพอใจในด้านต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้านน้อยกว่าเพศชาย

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาคนออกรเรียนจังหวัดที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี กับอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนเต็ม - 4 ปีทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิงนงแก้ว (2524: 90) และสกล วรรณพงษ์ (2526: 160) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวเลส (Valez 1972: 997-A) ที่พบว่า ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่รับราชการมานานกว่า มีความเข้าใจในลักษณะงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ของการทำงานดี มีความชำนาญงาน

สามารถหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ดีกว่าหรือมากกว่า ได้รับความไว้วางใจในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชามากกว่า นอกจากนี้การทำงานมานาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี และสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกมากกว่า จึงเกิดความมั่นใจที่จะรับราชการในหน่วยงานที่สังกัดมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือน - 4 ปี ใน 3 ด้านดังกล่าวแล้ว

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทุกด้านที่กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2523: 1-2) ที่ว่าผู้ที่มีวุฒิสองและมีความสามารถจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และซาเรล (Harrell 1964: 260-268) ได้พบว่า การศึกษาจะมีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะค่านิยมในสังคมมักยกย่องคนที่มีการศึกษาสูง คนที่มีการศึกษาสูงจึงมักจะได้รับการยอมรับนับถือไว้วางใจให้ทำงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้รับความนับถือจากบุคคลภายนอกมากกว่า โอกาสในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานก็มีมากกว่า เพราะคนที่มีการศึกษาคิดมักเป็นที่เชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาที่จะส่งไปอบรมดูงาน หรือสัมมนาความรู้ต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีความรู้ต่ำกว่า โอกาสที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงยิ่งขึ้นไปอีก สามารถทำได้เร็วกว่าผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้การที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้รับผิดชอบทั้งในฐานะที่เป็นหน้าที่โดยตรง หรือกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ก็มีมากกว่าผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมผู้ที่มีวุฒิสสูงกว่าก็มักจะได้รับการยอมรับในเรื่องความคิดเห็นมากกว่าจะถูกเพ่งเล็ง ทำให้ผู้มีวุฒิสสูงกว่าเกิดความมั่นใจในตนเอง ไม่หวั่นกลัวต่ออิทธิพลต่าง ๆ มากนัก ในด้านลักษณะงาน งานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว ผู้มีวุฒิสสูงกว่าจึงอาจพอใจมากกว่า เพราะงานเหมาะสมกับ



ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่า สามารถทำใจกว้างใ้ยอมรับกับสภาพบรรยากาศในที่ทำงานได้มากกว่า เพราะมีสิ่งอื่นที่น่าสนใจกว่าสภาพบรรยากาศในการทำงาน เช่น ความท้าทายน่าทำของงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึง เป็นผลให้ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าพึงพอใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน มากกว่าผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

5. เมื่อ เปรียบ เทียบความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม กับที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาอื่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาอื่นทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมา ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมย่อมจะมีความคุ้นเคยกับผู้ที่ทำงานร่วมกับตน เป็นอันดี เพราะ เป็นผู้ที่อยู่ในภูมิลำเนาเดียวกัน ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรในหมู่ผู้ร่วมงานย่อมมีมาก เป็นธรรมดา การเดินทางจากบ้านมาที่ทำงานก็เป็น การเดินทางในเส้นทางที่ตนคุ้นเคย เพราะ เป็นท้องถิ่นของตน ทำให้รู้สึกสะดวกสบาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมมีความพึงพอใจในการทำงานในทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมามากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานในภูมิลำเนาอื่น

6. เมื่อ เปรียบ เทียบความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่ม เป็นรายคู่ในองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านแล้ว ได้ผลดังนี้

6.1 ความสำเร็จของงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่ม เป็นรายคู่ ปรากฏว่า ไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปพาดพิงได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงไม่อภิปรายผลการวิจัย

6.2 ด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่ม เป็นรายคู่ ปรากฏว่า ไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปหาได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงไม่อภิปรายผลการวิจัย

6.3 ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่ม เป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน ภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับภาคกลาง และภาคใต้กับภาคกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.3.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน ภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับภาคกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือสูงกว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ เป็นที่รู้จักของประชาชน เป็นอย่างดี มีประชาชนนิยมมาใช้ บริการของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ทำงานโดยไม่รู้สึกละ เอะหน่ายหรืออึดอัดใจ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สามารถแสดง ความคิดเห็นในที่ประชุมได้โดยปราศจากการเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

6.3.1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับภาคกลางที่มีต่อความ มั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่าง เพศชายที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือกับเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และระหว่าง เพศชายที่ปฏิบัติงานในภาคกลางกับเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่เพศชายและเพศ หญิงที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก เฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงใน ชีวิตราชการมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศชายและหญิงของภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์การ ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ เป็นที่รู้จักของประชาชน เป็นอย่าง ดี มีประชาชนนิยมมาใช้ บริการของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เป็นจำนวนมาก

เจ้าหน้าที่ทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรืออึดอัดใจ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้โดยปราศจากการเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานดี เกิดความพึงพอใจในการทำงานดีตามไปด้วย

6.3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี ที่ปฏิบัติงานในภาคกลางกับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี กับที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี และตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้เป็นด้วยเหตุผลเดียวกับข้อ 6.3.1.1 จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะมีอายุราชการน้อยหรือมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคกลางมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ในทางตรงกันข้ามถึงแม้จะมีอายุราชการมาก ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการไม่ดี การทำงานมานาน ๆ ก็ยังทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย และนำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้ ดังนั้นการที่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการเพียง 6 เดือนเต็ม - 4 ปี ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง จึงไม่ใช่เรื่องที่น่าแปลกใจ

6.3.1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามวุฒิ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และ

ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติงานในภาคกลางกับเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้เป็นด้วยเหตุผลเดียวกับที่อภิปรายใน 6.3.1.1 จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

6.3.1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามภูมิภาค พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิม และที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิม และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้ด้วยเหตุผลเดียวกับที่อภิปรายใน 6.3.1.1 เมื่อสภาพการในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการภายในภาคใด ก็พลอยทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีภูมิภาคอื่นอยู่ในภาคนั้นอยู่แล้ว หรือผู้ที่มาจากภูมิภาคอื่นที่ได้มาปฏิบัติงานในภาคนั้น มีความพึงพอใจในการทำงานดีตามไปด้วย

6.3.2 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคใดกับภาคกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคใดสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคใดเป็นที่รู้จักของ

ประชาชน เป็นอย่างดี มีประชาชนนิยมมาใช้บริการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ทำงานโดยไม่รู้สึกรู้หายหรืออึดอัดใจ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้โดยปราศจากการเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

6.3.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคใต้กับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเพศชายที่ปฏิบัติงานในภาคใต้กับเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่เพศชายที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศหญิงที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้คงเป็นด้วยเหตุผลเดียวกับที่อธิบายใน 6.3.2 คือ เมื่อสภาพการในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการของภาคใต้ดีกว่าภาคกลาง โอกาสที่เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีมากกว่า

6.3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติราชการในภาคใต้กับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 6 เดือนเต็ม - 4 ปี ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้คงเป็นด้วยเหตุผลเดียวกับที่อธิบายใน 6.3.2 คือ เมื่อสภาพการในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการของภาคใต้ดีกว่าภาคกลาง โอกาสที่เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะมีอายุราชการมากหรือน้อย จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีมากกว่า

6.3.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคใต้กับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามวุฒิ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่าง

เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ กับเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง กับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้คงเป็นด้วยเหตุผลเดียวกับที่อธิบายใน 6.3.2 เมื่อสภาพการในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการในภาคใต้ดี โอกาสที่เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิเหมือน ๆ กันที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง

6.3.2.4 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคใต้กับภาคกลางที่มีต่อความมั่นคงในชีวิตราชการ จำแนกตามภูมิภาค พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง และระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่น ที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิม และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ทั้งนี้คงเป็นด้วยเหตุผลเดียวกับที่อธิบายใน 6.3.2 เมื่อสภาพการในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการในภาคใต้ดี โอกาสที่เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ภูมิภาคเดิมอยู่ในภาคใต้อยู่แล้ว หรือผู้ที่มาจากภูมิภาคอื่นที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
และด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงขอ เสนอแนะวิธีการที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยจะ เสนอแนะดังนี้ คือ

1. สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ในระดับมาก ผู้
บริหารก็ควรจะหาวิธีการที่จะดำรงความพึงพอใจให้มากขึ้นเช่นนี้ตลอดไป หรือให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้น
ไป สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดใน
ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้าน
สภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารก็ควรจะได้ส่งเสริมใน
ด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้น โดยพยายามศึกษาดูว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพึงพอใจในด้านนั้น ๆ
ไม่สูง แล้วแก้ไขปรับปรุงจากสาเหตุนั้น ๆ โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
ซึ่งเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจเพียงปานกลาง ซึ่ง เมื่อจัด
อันดับของความพึงพอใจแล้วอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรจะได้มีการส่งเสริมแก้ไข
ให้มากเป็นพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจใน
การทำงานจากข้อคำถามในด้านนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความ
พึงพอใจปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ในเรื่องรายได้ที่ได้รับ ทั้งรายได้ประจำ
จากเงินเดือนและรายได้พิเศษ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ ตลอดถึงสวัสดิการและบริการ
อำนวยความสะดวกต่าง ๆ จึงควรที่ผู้บริหารจะได้สนใจและแก้ไขปัญหานี้โดยอาจจะกระจาย
รายได้พิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายได้รับขณะปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำโดยทั่วถึง
จัดสวัสดิการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนขึ้น โดยอาจทำในรูปแบบร้านค้า และสหกรณ์

ออมทรัพย์ขึ้นภายในศูนย์ เพื่อช่วยเหลือในการจำหน่ายสินค้าราคายุติธรรม และบริการให้กู้ยืมเงินของสหกรณ์โดยคิดดอกเบี้ยต่ำที่สุด และจัดบริการอำนวยความสะดวกขึ้น เช่น ถ้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดใดไม่มีห้องสมุดอยู่ใกล้ ก็ควรจัดให้มีห้องอ่านหนังสือ วารสาร ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เจ้าหน้าที่ได้อ่านหรือค้นคว้าต่อไป

2. ควรนำผลการวิจัยมาวางแผนเพื่อสร้างโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความพึงพอใจในด้านนั้นไม่มาก เพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดให้บรรลุตามนโยบายของงานการศึกษาออกโรงเรียน เช่น โครงการอบรมการสัมมนา การประชุมปฏิบัติการต่าง ๆ โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3. ในระดับกรม ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายหลักของงานการศึกษาออกโรงเรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ในเรื่องการกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรม โดยดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรระดับผู้บริหารให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานด้านบุคลากรในระดับศูนย์ภาค อาจให้นำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้ในการวางแผน และเนื้อหาในการอบรมบุคลากร ซึ่งศูนย์ภาคโดยปกติจะเป็นผู้อบรมพัฒนาบุคลากรให้ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอยู่แล้ว สำหรับในระดับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด คงมีผลให้ผู้บริหารมีความตระหนักในความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรมากขึ้น โดยนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่พอใจไม่มากให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคต่าง ๆ

2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกับเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค

3. ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

4. ในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรได้ศึกษาทฤษฎีที่จะสนับสนุนงานวิจัย ทฤษฎีอื่น ๆ นอกจากของ เซอร์ช เบอร์กบั้ง