



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั่วประเทศเป็นประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

สมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 784 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 650 ฉบับ นำไปใช้วิเคราะห์ได้ จำนวน 646 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.39

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด พอสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 99.10 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 51-55 ปี และ 36-40 ปี ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 25.50 และ 24.30 ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 71.40 เกี่ยวกับอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป คือ

ร้อยละ 64.70 และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งมาแล้วเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 46.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา- อำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับเล็กน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ มี 8 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้า
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
7. ความสำเร็จในการทำงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .83837 + .44178 X_{14} + .38261 X_{13} + .24245 X_5 + .18579 X_2 + .10410 X_9 + .12040 X_3 + .12295 X_1 + .06784 X_6$$

สมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .58715 Z_{14} + .36291 Z_{13} + .27819 Z_5 + .15423 Z_2 + .11002 Z_9 + .08419 Z_3 + .08413 Z_1 + 07628 Z_6$$

4. ผลการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการ

บริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และ
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยได้กล่าวมาแล้ว พอที่นำมาอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์
ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จากผลการวิจัย
พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับเล็กน้อย ข้อค้นพบ
ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนคติในทางบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ในระดับเล็กน้อย ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามแนวคิดเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการ
ปฏิบัติงานในประเด็นที่ว่า ความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานแล้ว (Hoy
and Miskel, 1992) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับเล็กน้อย
ยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จะต้องบังคับบัญชาควบคุมดูแลราชการของสำนักงานการประถม-
ศึกษาอำเภอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532) และ ก.ค. ได้กำหนด
ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา มีลักษณะงานที่จะต้อง
ปฏิบัติ เช่น งานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และ
ระดับประถมศึกษาการวางแผนงาน การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การ
บริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การนิเทศการศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดการ
ศึกษาในความรับผิดชอบงานบริหารงานอาคารสถานที่ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
และชุมชน (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค., 2528) ตามอำนาจและหน้าที่ หัวหน้าการประถมศึกษา-
อำเภอนับว่ามีบทบาทสำคัญ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าหากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ
เล็กน้อย พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความตั้งใจ และความเอาใจใส่ ฯลฯ ต่องานมีน้อย
อันจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานลดน้อยลงไปด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับเล็กน้อย ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้วจะไม่เป็นที่พอใจ เพราะการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานมากเท่าใด ก็จะอำนวยความสะดวกให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น ในส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานอยู่ ก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเท่าใด ก็จะอำนวยความสะดวกให้สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ บรรลุเป้าหมายในการบริหารงานมากเท่านั้น ในส่วนของบุคลากร คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การก็เช่นเดียวกันระดับความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเท่าใดก็ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นความตั้งใจ การเอาใจใส่ต่องาน ก็ย่อมมีสูงมากขึ้นด้วย และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่ง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า มี 8 ปัจจัย 1) เงินเดือน 2) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้า 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7) ความสำเร็จในการทำงาน และ 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังกล่าวมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าวตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ คำจูงใจของ Herzberg ซึ่งได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 4 ปัจจัย คือ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือเป็น "ปัจจัยจูงใจ" ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดอยู่ในปัจจัยงานและอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายนและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในกลุ่มที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือ "เป็นปัจจัยค่าจูน" แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยงานหรือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือปัจจัยค่าจูน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2526) วิบูลย์ แมนสดีตย์ (2530) และเสาวรส เกียรตินาด (2534) ที่นำกรอบแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูนของ Herzberg มาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเช่นเดียวกัน และพบว่าปัจจัยทั้ง 2 ประเภทส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับทั้ง 8 ปัจจัย มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 53.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 53370$, $F = .0000$) และหากพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานแล้วจะได้ ดังนี้

$$\hat{Z} = .58715 Z_{14} + .36291 Z_{13} + .27819 Z_5 + .15423 Z_2 + .11002 Z_9 \\ + .08419 Z_3 + .08413 Z_1 + .07628 Z_6$$

จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เงินเดือน (.58715) มีค่ามากที่สุด ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (.36291) รองลงมา ความก้าวหน้า (.27819) การได้รับการยอมรับนับถือ (.15423) นโยบายและการบริหารงาน (.11002) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (.08419) ความสำเร็จในการทำงาน (.08413) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (.07628) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเงินเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมากที่สุด ส่วนปัจจัยอื่นที่เหลืออีก 7 ปัจจัย จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ รองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แต่ละปัจจัยแล้ว มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

เงินเดือน เป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญต่อการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 34.47 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ คำนึงถึงเงินเดือนเป็นประการสำคัญ ตลอดจนความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นของเงินเดือน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญอันดับแรก ในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากพิจารณาในเหตุผลแล้ว หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 64.7 มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอคิดว่าเมื่อเทียบกับประสบการณ์การทำงานแล้ว เงินเดือนที่ได้รับยังไม่เป็นสัดส่วนเพียงพอกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อีกเหตุผลหนึ่ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออาจจะเทียบกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เงินเดือนที่ได้รับคงจะน้อยไปจึงไม่สามารถทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน ดังที่ Adams (Singer, 1990) กล่าวว่า ความพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้ว เห็นว่ามีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่เข้าไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ หรืออาจจะเป็นเพราะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออาจนำเอาภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปเทียบกับตำแหน่งอื่นในองค์กรเดียวกัน เห็นว่าสัดส่วนของเงินเดือนและเงินตอบแทนอื่น ๆ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอน้อยกว่า ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเสียอีก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith, Kedall และ Hulin (Luthanz, 1992) ที่ว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อค่าตอบแทนจำนวนเงินจะต้องเหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นในหน่วยงานเดียวกัน หรือหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ อาจจะมีความคิดตามทัศนคติของ McDermid (1960) ที่ว่าเงินเป็นสิ่งที่ใช้วัดกับสถานภาพและความสำเร็จ มีความสำคัญอย่างมากสำหรับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถขจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการได้ และเงินเดือนเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของตำแหน่งด้วย ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดว่า เงินเดือนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจเป็นอันดับแรก

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับสอง ต่อการร่วมกับปัจจัยตัวแรก คือ เงินเดือนในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้ร้อยละ 44.83 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความเชื่อมั่น และ

ความถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อหมายถึงอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีระเบียบ และกฎเกณฑ์ อันเป็นหลักประกันของความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงานของหัวหน้าการประถมศึกษาฯ ได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ทางด้านความปลอดภัย การรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Maslow, 1987) อีกประเด็นหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และคุณสมบัติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไว้เป็นการเฉพาะ ประเด็นนี้ น่าจะส่งผลทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เห็นความสำคัญของการดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงรู้สึกมีความมั่นคงในงานมากขึ้น ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับที่สาม ต่อการร่วมกับปัจจัยสองปัจจัยแรก คือ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 49.72 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความต้องการ ด้านความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน ถ้าหากพิจารณาตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg แล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าจัดเป็นปัจจัยงาน ถ้าหากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ทำให้เกิดมีความพึงพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ประการสำคัญที่ว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในปัจจุบัน มีโอกาสในการที่ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากน้อยเพียงใด มีระบบที่จะเป็นเครื่องรับประกันว่าตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีโอกาสในการที่เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม ถ้าหากองค์กรไม่สามารถทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม และหากองค์กรไม่สามารถทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา และเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ก็จะลดลงได้ โอกาสที่จะให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรก็มีน้อยลงเช่นกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ ร่วมกับปัจจัยสามประการแรก คือ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 51.56

เมื่อพิจารณาภาพรวมจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อมีความรู้สึกว่าเขาได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่ การได้รับความชมเชย ยกย่อง เชื้อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีครู เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ถ้าหากได้รับการยกย่องสรรเสริญจากครู ซึ่งก็เป็นส่วนสำคัญของการที่ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกิดมีความพึงพอใจในการทำงานได้ส่วนหนึ่ง Maslow (1987) ได้ลำดับขั้นความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ เป็นความต้องการระดับสูง ที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถเป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ สอดคล้องกับการวิจัยของ Chewapun (1989) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์พลศึกษาในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูงใจของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ได้รับการให้ความสำคัญในอันดับที่สี่เช่นกัน ถ้าหากพิจารณาตามทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูงใจ ของ Herzberg การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย

นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยตัวที่ห้าต่อการร่วมกับปัจจัยอีกสี่ตัว คือ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้ร้อยละ 52.21 หากพิจารณาภาพรวม ประเด็นที่ควรสนใจ คือ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะส่งผลทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจในการทำงาน น่าจะได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการบริหารงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ชัดเจน นโยบายของระดับชาติสอดคล้องกับนโยบายของระดับจังหวัด การกระจายและการมอบหมายงานทำได้เหมาะสม รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น และได้รับทราบนโยบายการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน การที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของจังหวัด เป็นต้น ดังที่ Davis (1981) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ก่อ

าให้เกิดขวัญหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือ หัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมถึงความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน การจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่ ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจระบบงานเป้าหมาย ย่อมอุทิศตนแก่งานอย่างเต็มความสามารถ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับหก ต่อการร่วมกับปัจจัยห้าประการ คือ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหารงานในการพยากรณ์ ความพึงพอใจ ในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 52.70 หากพิจารณาในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพอใจมากขึ้น หากได้รับการตอบสนอง ในปัจจัยทั้งห้าประการแล้ว ลักษณะงานที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต้องมีความ สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถ และใช้ความรับผิดชอบ เป็นอย่างสูง ตลอดจนเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังเช่น Locke (1976) ได้กล่าวไว้ว่าความรู้สึการทำทายนงานที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลนั้นสามารถได้รับความสำเร็จในการ กระทำเพื่อสนองตอบความรู้สึการทำทายนั้น และลักษณะงานปฏิบัติก็เป็นปัจจัยจูงใจ ตามทัศนะของ Herzberg เมื่อปัจจัยนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญเป็นอันดับที่เจ็ด ต่อการ ร่วมกับปัจจัยหกประการดังกล่าว ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการ การประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 53.08 เมื่อพิจารณาในภาพรวมเรื่อง ความสำเร็จในการทำงานมีประเด็นอยู่ว่า ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา ในการทำงานได้เหมาะสม กับเนื้องานมากน้อยเพียงใด ถ้าหากได้กำหนดเป้าหมายไว้สูงมากเกินไปเกินกว่าความรู้ความสามารถ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จะทำให้สำเร็จในการทำงานนั้นต่ำ หากผู้บังคับบัญชาได้ กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ โอกาสที่เขาจะประสบความสำเร็จในการทำงานมีสูง ซึ่งถ้าเขาได้ทำงานสำเร็จตาม เป้าหมายก็เท่ากับว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับการตอบสนองในปัจจัยเรื่องความสำเร็จ ในการทำงานก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอีกระดับหนึ่ง ตามทัศนะของ Vroom (1964) ความคาดหวังของบุคคลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หากเห็นว่าโอกาสของการดำเนินงานทำให้เกิดให้เกิด

ผลลัพธ์ดังกล่าวมีความสำเร็จน้อย หรือไม่อยู่เลย ความมานะ พยายามจะมีน้อยหรือไม่มีตาม
ไปด้วย ตรงกันข้ามหากโอกาสที่การกระทำเพื่อให้ถึงจุดหมายมีสูงสุด บุคคลนั้นอาจจะทุ่มเททำงาน
นั้นอย่างสุดความสามารถของตน

ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยตัวที่แปรต่อการร่วมกับปัจจัยเจ็ด
ประการดังกล่าวข้างต้น ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอได้ร้อยละ 53.37 เมื่อพิจารณาภาพรวม จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา
ความเต็มใจรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล
ตลอดจนโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพึงให้ความสนใจ
เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้เขาเกิดความรู้สึกรอบอุ้ม และมีความศรัทธาในตัวของ
ผู้บังคับบัญชา ดังที่ Ghiselli และ Brown (1955) กล่าวไว้ว่า คุณภาพของการปกครอง
ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลต่อความ
พึงพอใจ

3. จากตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือน มีความสัมพันธ์มาก
กว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ
นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การปกครองผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ
ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยเชิงงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสูง ยกเว้นความรับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยด้านอื่น ส่วนใหญ่
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสูง ยกเว้นความ
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 15 ปัจจัย มีค่าใกล้เคียงกันเป็นลำดับจึงถือได้ว่าทุกปัจจัยมีโอกาที่จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หากปัจจัยเหล่านั้นได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานการบริหารงานบุคคล ในการที่จะปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยขอเสนอไว้ ดังนี้

1. ระดับหน่วยงาน

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับเล็กน้อยนั้น หากพิจารณาในแง่ของประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บริการเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้วย่อมไม่เป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง และเป็นการไม่เพียงพอสำหรับหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Vroom, 1964) กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นด้วย ด้วยเหตุผลนี้ ผู้ที่รับผิดชอบจำเป็นต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความยินดี เสียสละ ซื่อสัตย์ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน ควรแสวงหาวิธีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้

1.1 เงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากสำหรับความหวังในชีวิต เงินเดือน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของบุคคลนั้น และเงินยังเป็นสิ่งที่นำไปวัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จ (Mc Dermid, 1960) และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะต้องนำปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือน

มาพิจารณาเพื่อตอบสนองปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเรื่องของปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือน ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินตอบแทนอื่นที่เขาได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจจัดเป็นเงินสวัสดิการพิเศษหรือจัดเงินประจำตำแหน่งให้แก่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อตอบสนองปัจจัยด้านนี้ อันจะส่งผลทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

1.2 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ให้เกิดขึ้นกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้มากขึ้น โดยให้ความเอาใจใส่หาโอกาสพบปะเพื่อรับฟังความคิดเห็น จัดประชุมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอรู้สึกว่าคุณค่า และมีความหมายต่อหน่วยงาน มีชีวิตรู้สึกเพียงแต่ว่าทำงานตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นตำแหน่งที่สูง ในระดับอำเภอและเป็นอาชีพที่มั่นคงเท่านั้น

1.3 ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ถ้าเป็นบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเห็นว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ มีแรงจูงใจภายใน มีผลงานที่มีคุณภาพ (Hackman and Oldman, 1975) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะต้องทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความเชื่อว่า ตนมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ทางสายผู้บริหารการศึกษาไม่สังกัดสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรมีแผนการพัฒนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (Career Planning) เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อันจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหาร ถ้าหากผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือ หรือเป็นที่ศรัทธาของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมภายนอก โอกาสที่ผู้บริหารคนนั้นจะประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานสูง ในประเด็นนี้ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจัดโครงการพัฒนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อพัฒนาความรู้ บุคลิกภาพ และคุณธรรม ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออย่างต่อเนื่อง สำหรับในส่วนของผู้บังคับบัญชา ควรจะมีการยกย่อง ชมเชย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามโอกาสอย่างเหมาะสม

1.5 นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะนโยบายเป็นทิศทาง ในการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรทบทวนระบบการบริหารงาน และนโยบายอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้หัวหน้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยทำแบบสำรวจความต้องการสภาพปัจจุบัน และปัญหาจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อจะได้รวบรวมเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย

1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำทหาย ความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นงานที่มีลักษณะเอื้อต่อการได้รับโอกาส ในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และความก้าวหน้าด้วย ดังนั้น การตอบสนองในปัจจัยด้านนี้ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติควรกำหนดกรอบและขอบข่ายของงาน ในหน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้เหมาะสม

1.7 ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจด้วย ในประเด็นนี้ผู้บริหารทุกระดับควรพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1) การปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) การได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 3) การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และ 4) การได้รับรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ฉะนั้น ถ้าหากผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงองค์ประกอบเหล่านี้ โอกาสที่จะอำนวยความสะดวกให้การทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความสำเร็จในงานสูงขึ้น

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตามทัศนะของ Davis (1981) เห็นว่าลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ดี คือ ความสำเร็จของหน่วยงานนั้น ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับที่บังคับบัญชาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรตระหนักถึงประเด็นนี้ และต้องมีความจริงใจในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ตลอดจนเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์ เพื่อเป็นการ

สร้างขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน

2. ระดับบุคลากร

การที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้รับรู้ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนรับรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขา ในภาพรวมน่าจะมีส่วนทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พิจารณาตรวจสอบว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจในการทำงานจริงหรือไม่ หรือควรจะเป็นปัจจัยตัวใด ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ควรวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอันดับหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. ควรวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดว่าสอดคล้องกันหรือไม่
4. ควรวิจัยซ้ำเรื่องนี้ โดยเว้นระยะห่างพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคล ย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น