



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่ได้ได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิจัยอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวคิดทางค่านิยมพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสำคัญและความสนใจต่อความรู้สึก หรือทัศนคติส่วนบุคคลจึงมากขึ้นในองค์การประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

McCormick, and Ilgen (1980 : 303) กล่าวว่า "ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่เกิดจากสมาชิกในองค์การ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความรักต่องานที่ตนปฏิบัติ"

Davis, and Newstrom (1985 : 109) กล่าวว่า "เมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ความต้องการ ความปรารถนาและประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในการทำงานเห็นได้จากการที่งานที่ปฏิบัติ นั้นได้ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ "

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความรักของบุคคลที่มีต่องานหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลในองค์การที่จะใช้ศักยภาพส่วนตนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานถือได้ว่าเป็นความพึงพอใจในการทำงานและการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมแสดงถึงการนำไปสู่เป้าหมายและความมั่นคงต่อชีวิตการทำงานในองค์การด้วย ทั้งนี้

Porter, Lawler, and Hackman (1975 : 153) กล่าวไว้คือ "ผู้มีความพึงพอใจจะสามารถทำงานในองค์การได้ดีกว่า ... ความพึงพอใจสามารถทำนายได้ถึงการหยุดงานและการลาออกจากงานของสมาชิกได้เป็นอย่างดี คือยิ่งมีความพึงพอใจมากเท่าใด การขาดงานและการลาออกจากงานยิ่งมีน้อยลงเท่านั้น"

ในแต่ละองค์การย่อมจะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งมีชีวิตการทำงานเกี่ยวพันกันเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย บุคคลในระดับผู้บริหารถือได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ระบบกลไกอื่น ๆ ไคค้ำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลระดับนี้ย่อมจะต้องมีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งน่าจะถือได้ว่าจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ เนื่องจากมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่สูงกว่า ดังที่ Halloran (1983 : 136-138) กล่าวว่า "จากการศึกษาส่วนมากชี้ให้เห็นว่า การที่จะได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงกว่าดูเหมือนว่าขวัญกำลังใจในการทำงานยังมีสูงตามด้วย ผู้บริหารระดับสูงมักจะมีความสุขเพลิดเพลินในการทำงานมากกว่าระดับอื่น ๆ"

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 303) กล่าวไว้ในหนังสือการบริหารบุคคลแผนใหม่สรุปไว้ว่า "ภาระหน้าที่ของหัวหน้างานนั้นมีมากมายและสับสนแล้ดกต่างกัน แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกันเพื่อให้เกิดพลังรวมในอันที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีการที่จะประสานจิตใจของผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากวิธีหนึ่งคือการจูงใจ"

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นว่า การที่องค์การใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นมาจากการที่บุคคลมีขวัญกำลังใจและมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งอาศัยการจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีภาระหน้าที่รับผิดชอบสูงตำแหน่งหนึ่งในระดับอำเภอ โดยที่กระทรวงศึกษานิเทศก์กำหนดอัตราเพื่อปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เป็นหัวหน้าส่วนราชการซึ่งทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอเกี่ยวกับงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษานิเทศก์

ตามข้อ 4 และ ข้อ 58 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 27 กันยายน 2515 (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2520 : 539 - 568) เป็นตัวแทน กระทรวงศึกษาธิการในระดับอำเภอ มีขอบข่ายในการเป็นผู้ประสานงาน การรายงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 คำร่งตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30(ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งได้กำหนดให้ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอเป็นเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาในสาย ค. มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ การบริหารการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การควบคุมมาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษา การจัดประชุมสัมมนาหรือการอบรม การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสถิติการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การบริหารเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม การจัดตั้งและการจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบุคคล การติดตามประเมินผลงานในความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กองการเจ้าหน้าที่ 2529 : 4)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2528 : 165-174) ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป มีงานที่รับผิดชอบคือ
  - 1.1 งานธุรการและประสานงาน
  - 1.2 งานการเงิน การบัญชีและพัสดุ
  - 1.3 งานการเจ้าหน้าที่
  - 1.4 งานประสานประโยชน์ทางการศึกษา
  - 1.5 งานพิเศษอื่น ๆ
2. งานแผนงานวิชาการและติดตามประเมินผล มีงานที่รับผิดชอบคือ
  - 2.1 งานรวบรวมสถิติ ข้อมูล และวางแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในอำเภอ

- 2.2 งานงบประมาณ
- 2.3 งานวิชาการ
- 2.4 งานนิเทศการศึกษา
- 2.5 งานศึกษาค้นคว้าและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามแผนงาน
- 2.6 การรายงานผลการปฏิบัติราชการ
- 3. งานกิจกรรมการศึกษา มีงานที่รับผิดชอบคือ
  - 3.1 งานส่งเสริมกิจกรรมและประเพณีท้องถิ่น
  - 3.2 งานฝึกอบรม
  - 3.3 งานกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ

นอกจากนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอยังมีขอบข่ายงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2529 : 122-123)

1. งานที่อำเภอต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและกลั่นกรองเรื่องให้นายอำเภอทั้งด้านบริหารงานวิชาการ งานการเงิน บัญชีและทัสดุ ได้แก่ งานของกรมต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.2 กรมสามัญศึกษา
- 1.3 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 1.4 กรมการฝึกหัดครู
- 1.5 กรมการศาสนา
- 1.6 กรมพลศึกษา
- 1.7 กรมศิลปากร
- 1.8 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 1.9 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- 2. งานที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในฐานะผู้ประสานงานการศึกษา ดังนี้
  - 2.1 ประสานงานจัดกิจกรรมในสถานศึกษาตามนโยบายของทางราชการ

2.2 วางแผนการจัดตั้งโรงเรียนและให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่จังหวัด

2.3 ความมั่นคงแห่งชาติ

2.4 การส่งเสริมศีลธรรม

2.5 การพัฒนาชนบท

2.6 การก่อกวามไม่สงบในสถานศึกษา

3. งานที่นายอำเภอมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นประจำหรือเป็นครั้งคราว มีงาน  
โดยสรุปดังนี้

3.1 งานลูกเสือชาวบ้าน

3.2 งานไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช.)

3.3 งานกีฬาแห่งชาติ

3.4 งานรัฐพิธี และพิธีอื่น ๆ ในอำเภอ

3.5 งานเทศกาลและประเพณีของอำเภอ

3.6 การสร้างงานในชนบท

3.7 การฟื้นฟูชนบทธรรมเนียมและประเพณีของอำเภอ

3.8 กรรมการเก็บรักษาและถือกุญแจเซฟของอำเภอ

3.9 งานอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ในขณะที่เกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอยังมีภารกิจที่มุ่งเน้นให้เป็นนักวิชาการและมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ทั้งที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดกระทรวงมหาด และกรมอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอ ในการที่จะทำให้การบริหารงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในระดัอำเภอให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและจังหวัด ผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะการบริหารการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอที่จะต้องประสานสัมพันธ์กับส่วนราชการอื่น ๆ นั้น จะต้องอาศัยความ มีศรัทธา มีขวัญ และกำลังใจที่มั่นคงช่วยการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงานของศึกษานิการอำเภอ จึงน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้น อันจะเป็นแนวทางต่อการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิการอำเภอ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิการอำเภอ

### สมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิการอำเภอ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิการอำเภอ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนปีงบประมาณ 2529 และไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

2. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาคามแนวคิดของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) และ McClelland (1961) ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ ✓
- 2.5 ความก้าวหน้า ✓
- 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา

- 2.9 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.10 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.11 การนิเทศงาน
- 2.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.13 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ✓
- 2.14 เงินเดือน
- 2.15 ผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

### คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง หัวหน้าสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งดำรงตำแหน่งประจำ และปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค
2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้ตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
3. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการทำงาน จนสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อดี และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ขวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบ
6. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การใช้สิทธิพลในการปฏิบัติงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

7. ความก้าวหน้า หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา และโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเต็มใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงาน และโดยทางส่วนตัว การได้รับความร่วมมือ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

11. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจายและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

12. การปกครองผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบอำนาจ ความยุติธรรมในการปกครองผู้บังคับบัญชา ความสามารถและความสุขุมของผู้บังคับบัญชา

13. การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำ การติดตามและตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศ

14. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเป็นสัปดาห์ของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะแวดล้อมทางสังคม

15. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน และองค์การ ความดวรวในการจ้างงาน การมีงานใหม่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนความรักและการให้ค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

16. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นของเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง การลำดับการเสนอผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายชื่อหนังสือ และเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิจัย และแบบสอบถามที่ใช้ในการ

วิจัย

17. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยชี้ให้ศึกษาธิการอำเภอและผู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมประสานงานได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจและอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในสวนภูมิภาคทั่วประเทศ

2. ผลการวิจัย จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศ

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 638 คน ทั่วประเทศ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความที่วัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแปลและเรียบเรียงจากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ Kanungo (1982 : 166-168) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในชนิคมাত্রาส่วนประเมินค่า

ตอนที่ 3 เป็นข้อความที่สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาจำนวน 15 ตัว ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิคมাত্রาส่วนประเมินค่า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ ไปยัง  
ศึกษาธิการอำเภอ และรับแบบสอบถามกลับคืนโดยวิธีเดียวกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ย

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ใช้วิธี

การวิเคราะห์หาคอสมิกคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ( Stepwise Multiple  
Regression Analysis ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ( Statistical  
Package for the Social Science ) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.4 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson Coefficient Correlations )

### ลำดับขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 บท  
ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์  
ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย  
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 2 ข้อเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยความหมายแนวคิด  
และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่ม  
ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์  
ข้อมูล