

## แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์

### Guidelines for the Work Operating Satisfaction Development of Pre-School Teachers of Private School under the Office of the Private Education Commission Nakhon Sawan Province

ปัทมา นามโลมา<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ<sup>3</sup>

Pattama Namloma<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Teeppipat Santawan<sup>2</sup> Asst. Prof. Dr.Thitinan Duangsuwan<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) หาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน และ 2) ประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดำเนินการโดยศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จำนวน 136 คน ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลากเพื่อนำผลไปกำหนดร่างแนวทางการพัฒนา แล้วทำการประชุมแบบมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล คือแบบการบันทึกการประชุมแบบมีส่วนร่วมและ 2) การประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จำนวน 14 คน เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย มีความเที่ยงเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย พบว่าควรดำเนินการดังนี้ ควรมีการให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล กำหนดคุณลักษณะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมและมีการกำหนดมาตรฐานในการให้เงินเดือนและสวัสดิการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงของโรงเรียน ร่วมกันดูแลสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน
2. การประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่าแนวทางในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนระดับปฐมวัย

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>2,3</sup>Course Teacher in Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ปัทมา นามโลมา, Pattamanamloma64@gmail.com

รับเมื่อ 25 เมษายน 2565 แก้ไข 17 มิถุนายน 2565 ตอรับ 19 มิถุนายน 2565

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) find the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers of private school and 2) assess the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers of private school. The research was conducted into 2 steps: 1) finding the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers conducted by study the level of job satisfaction of 136 early childhood teachers in private schools which was determined by using Krejcie & Morgan formula and simple random sampling for making the draft development guidelines, after that conducted the focus group discussion comprising 7 experts. Data was analyzed by content analysis. The instrument was the recording form. Data was analyzed by content analysis. and 2) assessing the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers. The sample were 14 administrators. The instrument was a assessment form according to the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers with a reliability of 0.98. Data was analyzed by mean and standard deviation.

The research finding were as follows:

1. the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers of private school should proceed as follows: there should be reward teachers who perform to the best of their ability, assigned tasks appropriate to person's abilities, determine the characteristics for position promoted clearly and fairly and set standards for salary and welfare benefits, strengthened the school security incentives, caring together for improving the workplace to be suitable for work,

2. the assessment of the guidelines for the work operating satisfaction development of pre-school teachers of private school found that in the aspect of accuracy, suitability and possibility in overall was at a high level.

**Keyword:** Guidelines for The Work Operating Satisfaction Development, Early Childhood Teachers

## ภูมิหลัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจกับงานของตนเอง จะมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อภาระงาน การขาดงานและลาออก รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอีกด้วย (วรัญญา แดงสนิท ดวงกลม ไตรวิจิตรคุณ, 2557, หน้า 308) ดังนั้นหากโรงเรียนใดมีครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง ก็ย่อมทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นมีคุณภาพดีตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใดมีครูที่มีความรู้ ความสามารถแต่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว โรงเรียนนั้นก็จะมีประสิทธิภาพความสำเร็จในการบริหารงานเท่าที่ควร จึงกล่าวได้ว่าไม่เพียงอาศัยความรู้ความสามารถของครูเท่านั้น แต่ครูต้องมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วย จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือเกิดผลสำเร็จในงาน เช่นเดียวกับที่ Flippo (1961, pp. 85 - 98 อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีติติก, 2559, หน้า 48) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความรักและตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ทำงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ลดลง การปฏิบัติงานก็จะเป็นในทางตรงกันข้ามคือ จะไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 239) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานด้วยความเสียสละ อุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ สติปัญญา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานตามหน้าที่เท่านั้น

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึง จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของครูทุกคนในองค์การ เพราะความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละอุทิศกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสภาพปัญหาในโรงเรียนเอกชนที่พบว่า มีครูเอกชนย้ายสถานที่ทำงานบ่อย ๆ หรือลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู รวมถึงการไปประกอบอาชีพอื่นซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนที่มีการเปลี่ยนครูบ่อย ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เนเรต ภูโตกสูง, 2541, หน้า 7 อ้างถึงใน สาริตา เจนเขว่า, เสวียน เจนเขว่า และทองหล่อ วงษ์อินทร์, 2560, หน้า 202) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นการศึกษาระดับรากฐานของชีวิต ซึ่งถ้าหากครูปฐมวัยมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทร่วมใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับทราบและหาแนวทางส่งเสริมพัฒนา เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลกระทบต่อทั้งนักเรียนโรงเรียนหรืออาจส่งผลไปถึงระบบการศึกษาระดับชาติได้ (วรัญญา ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ทองเสวียม, 2560, หน้า 297)

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

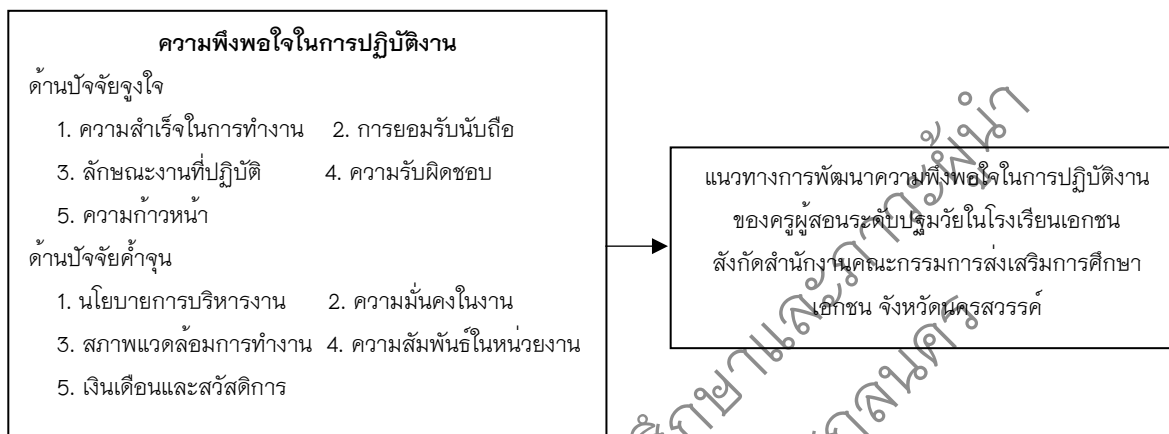
### คำถามการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร
2. คุณภาพของแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 136 คน ที่กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการเทียบสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งกำหนดคะแนนประมาณค่า คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ** ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1) ขั้นตอนการหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Zhang, J, Zhu, F, X., Sun, Wang, P., Song, H., 2017, pp. 433 –434) เพื่อนิยามและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับข้อคำถามและนิยามศัพท์ จากนั้น นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.66–1.00 และนำไปหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาราคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa – coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.99

2. จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยจำนวน 136 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ผล สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยต่อไป โดยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}$  =3.46, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 3.58, S.D. = 0.53) และการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 3.63, S.D. = 0.58)

3. นำผลที่ได้จากการศึกษาความพึงพอใจในแต่ละด้านมากำหนดร่างแนวทาง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบใน 2 ลักษณะ คือ 1) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอเหมาะสมให้พิจารณาเพิ่มเติมและ 2) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอไม่เหมาะสมผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในร่างเพื่อปรับปรุง

4. กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบร่างแนวทางจำนวน 7 ท่าน โดยเป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาเอกชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนในสาขาบริหาร การศึกษา และนักวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกขึ้นไป จำนวน 7 คน จากนั้นประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการสนทนากลุ่ม

5. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมแบบมีส่วนร่วมทางออนไลน์ด้วย Google meet ในวันศุกร์ที่ 12 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น. เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล คือแบบบันทึกการประชุมแบบมีส่วนร่วม เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย

2) ขั้นตอนการประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 14 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์ 2) โรงเรียนประชานุเคราะห์ 3) โรงเรียนโพธิสารศึกษา 4) โรงเรียนมาเรีย

วิทยา 5) โรงเรียนยุวบัณฑิตวิทยา 6) โรงเรียนนลาชาลโชติรวินนครสวรรค์ 7) โรงเรียนวิสุทธิศึกษา 8) โรงเรียนสหวิทยา  
ศึกษา 9) โรงเรียนแสงสวรรค์ 10) โรงเรียนอนุชนวัฒนา 11) โรงเรียนอนุบาลปราณี 12) โรงเรียนอนุบาลพัตทอง  
13) โรงเรียนอนุบาลยุวพัฒน์นครสวรรค์และ 14) โรงเรียนอนุบาลสมบูรณ โดยให้แบบประเมินแนวทางการพัฒนาความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งกำหนดคะแนนประมาณค่า คือ  
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ  
ปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์  
มาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

2. นำแบบประเมินที่ร่างเสร็จแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหาของรายการประเมิน โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)  
ของรายการประเมินพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน อำเภออื่น ๆ  
ในจังหวัดนครสวรรค์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบประเมิน โดยการคำนวณหา  
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.98

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ใน  
โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการ  
โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ขั้นตอนการประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย  
ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการ  
วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

### สรุปผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย พบว่าควรดำเนินการดังนี้  
ควรมีการให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

กำหนดคุณลักษณะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมและมีการกำหนดมาตรฐานในการให้เงินเดือนและสวัสดิการ เสริมสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงของโรงเรียน ร่วมกันดูแลสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน

2. การประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่าด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังแสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจของครูผู้สอน ระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้าน

รายการประเมิน	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
ความถูกต้อง	4.31	0.67	มาก
ความเหมาะสม	4.35	0.63	มาก
ความเป็นไปได้	4.38	0.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจ ของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.31$ ,  $\sigma = 0.67$ ) ในด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.57$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย พบว่าควรดำเนินการให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากการให้รางวัลในลักษณะใด ๆ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ จะมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p. 18) เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างเต็มความสามารถในทิศทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายขององค์การนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญชัยพรสุไพศาล (2556, หน้า 152 อ้างถึงใน ธัญนันท์ ทองบุญตา, 2563, หน้า 21) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเสริมแรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเสริมแรงทางบวกด้านความก้าวหน้าและด้านเงินส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนปัจจัยเสริมแรงทางบวกด้านยอมรับนับถือและด้านการเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการออกจากการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สำหรับแนวทางการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เนื่องจากองค์การที่ดีจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินการขององค์การ โดยเฉพาะบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุด ในองค์การ ดังนั้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (วราพร พรหมแก้วพันธ์, 2557, หน้า 48) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 181) ที่ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับมอบหมายตรงกับวุฒิการศึกษา ซึ่งหมายความว่ากรมมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้การกำหนดคุณลักษณะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และมีการกำหนดมาตรฐานในการให้เงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากหลักการจัดประโยชน์ เกื้อกูลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกคนและสร้างระบบเป็นธรรมขึ้น ประกอบด้วยหลักการดังนี้คือ 1) จัดอย่างเป็นธรรม 2) จัดอย่างสมดุล 3) จัดในปริมาณที่เหมาะสม 4) จัดอย่างมั่นคง 5) จัดได้อย่างจูงใจและ 6) การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 240 - 241) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยรัตน์ บุญมั่น (2559, หน้า 71) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานคือ การเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานยังขาดความยุติธรรมไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ บางคนได้เลื่อนขั้นพิเศษบ่อย แต่บางคนไม่เคยได้ จึงเสนอแนวทางการพัฒนา คือ การเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานต้องให้มีความยุติธรรมเป็นไปตามกฎเกณฑ์

การดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงของโรงเรียน เนื่องจากความมั่นคงของโรงเรียนในฐานะองค์การหนึ่ง ทำให้ครูมีความรู้สึกความมั่นคงในงาน (Job security) เป็นความรู้สึกของบุคคลจรรยาที่ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ ส่งผลต่อบุคคลให้มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนี้มีความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับชีวิตของบุคลากร (มลฤดี เย็นสบาย, 2557, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียา จันทร์เพ็ญ (2550, หน้า 68) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัวและการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง กับความภักดีในองค์การและความพอใจในงาน พบว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความภักดีในองค์การและความพอใจในงานสูง คือครูมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีภาระทางบ้าน การมีงานประจำทำให้มั่นใจว่ามีรายได้แน่นอน ทำให้มีขวัญกำลังใจดี ไม่ต้องดิ้นรนหาที่ทำงานใหม่ ช่วยให้องค์การรักษาศักยภาพบุคลากรไว้ได้นาน

สำหรับการร่วมกันดูแลสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นควรดำเนินการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศสำนักงาน ให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อนักต้อพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ (มลฤดี เย็นสบาย, 2557, หน้า 17) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกริน ทวีสุต (2562, หน้า 92) ที่ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2. จากการประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่าด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางด้วยกระบวนการสร้างที่มีคุณภาพ กล่าวคือ เริ่มทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนได้แนวคิด ทฤษฎีมากำหนดแนวทางเบื้องต้น และทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัญหาที่แท้จริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย ทั้งนี้เพราะว่าข้อมูลเหล่านี้จะมีประโยชน์สำหรับประกอบการวางแผนในการสร้างแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ตรงจุด และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง จากนั้นจึงทำการยกร่างแนวทางให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินแนวทาง แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจนได้แนวทางการพัฒนาที่สมบูรณ์ (นฤมล เอกธรรมสุทธิ, สายฝน วิบูลย์สวัสดิ์ และอรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2560, หน้า 176) ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติภรณ์ ศรีทะหา (2562, หน้า 173 - 180)



ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการที่พบว่าแนวทางการพัฒนาควรมีการให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล กำหนดคุณลักษณะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมและมีการกำหนดมาตรฐานในการให้เงินเดือนและสวัสดิการ เสริมสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงของโรงเรียน และร่วมกันดูแลสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลในปรับปรุงและพัฒนาแนวทางต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดีลล. (2559). *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชนงการพิมพ์.
- กীরัดวัฒน์ ศรีทะหา. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ คช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พีเอ็น เคแอนด์สกายพรีนติ้ง.
- ธัญนันท์ ทองบุญตา. (2563). *เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเสริมแรงทางลบ*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 5(3). 14 – 27.
- นฤมล เอกธรรมสุทธิ, สายฝน วิบูลรังสรรค์ และอรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 19(3). 164 – 179.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม. (2560). *ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(2). 293 – 311.

- วรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ.(2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *An Online Journal of Education: OJED*, 9(2). 307 – 319.
- วรพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมาบตาพาด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สรिया จันทรเพ็ญ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัวและการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง กับความภาคภูมิใจในองค์กรและความพอใจในงาน กรณีศึกษา: วิชาทกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เฉพาะบริษัทคราฟท์เดอะเบสท์จำกัด และบริษัท พีทีเทรคดิงจำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สาริตา เจนเข้ว่า, เสวียน เจนเข้ว่า และทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. 8(1). 200 – 209.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุริรัตน์ บุญมั่น. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Zhang, J, Zhu, F, X., Sun, Wang, P., Song, H. (2017). The Evolution of Intellectual Structure in Organization Studies between 1990 and 2010: A Research Based on Bibliometric Analysis. *Open Journal of Business and Management*, 5(3). 430 – 449.