

ความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน

กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง¹

SATISFACTION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF COMMUNITY LEADERSHIP

CASE STUDY : COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICE AND DEPARTMENT OF PROVINCIAL
ADMINISTRATION, BANGSAI DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

อติพร รัตนโชติ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนฯ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 218 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้การสุตรสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูงมาก 3) ความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบในการทำงาน การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 62.7% ส่วนที่เหลืออีก 37.3% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญา หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the work Satisfaction of Community Leadership Case Study : Community Development office and Department of Provincial Administration Bangsai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to study the work efficiency of community leadership, etc. and 3) to study the satisfaction affecting work efficiency of community leadership, etc. This research is a quantitative research. A survey study method was used. Using a questionnaire as a tool to collect data. The sample used in the study was personnel Community Leadership 218 persons. descriptive statistics were used to analyze the data. Compare percentages, means, standard deviations. and inferential analysis Using Pearson's correlation coefficient formula. and use multiple regression analysis statistics.

The results of the research showed that 1) the work satisfaction of Community Leadership Case Study : Community Development office and Department of Provincial Administration Bangsai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; Overall it is very high. 2) the work efficiency of community leadership case study : Community Development office and Department of Provincial Administration Bangsai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; Overall it is very high. 3) the satisfaction affecting work efficiency of community leadership case study : Community Development office and Department of Provincial Administration Bangsai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. There was a statistically significant positive correlation of 0.05, 6 work efficiency Quality of work, Knowledge and ability to learn on the job, Adaptability, Work responsibility, Continuous development and improvement and Interpersonal relations. Analyze statistics using multiple regression analysis. shows that There is at least one independent variable that has predictive accuracy. or influence on the dependent variable 62.7%, the remaining 37.3% is due to the influence of other variables.

Keywords : Satisfaction / Work Efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่องานและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ จะส่งผลให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

การอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลาย ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และตอบสนองต่อความต้องการ จึงต้องอาศัย สื่อกลางที่ช่วยประสานคนใช้ชุมชน คือ “ผู้นำชุมชน” ซึ่งเป็นบุคคลที่มาจากช่วยประสานแรงใจ และสมองในการทำงานร่วมกัน ให้เป็นไปในทางที่ดี และเป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำพาชุมชนสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ให้อยู่ดีมีสุข

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นว่าประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนมีผลต่อความพึงพอใจของผู้นำชุมชนด้านใดบ้าง และทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร
3. ความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Good (1973 : 384 อ้างถึงใน กัลยรัตน์ มั่นสัจย์, 2565 : 72) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของตน

Mitchel (1982 : 393 อ้างถึงใน นิโบล แสงเรือง, 2564 : 46) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจ เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

Organ (1986 : 338 อ้างถึงใน สิตานัน พิมรินทร์, 2556 : 47) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพความเป็นอยู่ทางด้านกายภาพและด้านอารมณ์ที่ดีของแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงานของเขาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

Gilmer (1967: 380 -384 อ้างถึงใน กฤตญกร กล้าบุตร, 2564 : 64 - 65) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 10 ประการ 1) ความมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ โอกาสที่ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น 3) สถานที่ปฏิบัติงาน และการจัดการ คือ สภาพที่ปฏิบัติงานในลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นๆ 4) ค่าจ้าง คือ อัตราค่าจ้างที่บุคลากรต้องได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง 5) ลักษณะของงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน 6) การนิเทศงาน คือ การติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน 7) ลักษณะทาง คือ การใช้ชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีความสุข 8) การติดต่อสื่อสาร คือ การสร้างความเข้าใจและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวช่วยในการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน 9) สภาพการทำงาน คือ สภาพสิ่งแวดล้อมโดยรวมทางกายภาพ 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นต่อการทำงาน ส่งผลให้การผลผลิตหรือผลการประกอบการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953: 433 อ้างถึงใน รังสิมา ช่างเก็บ, 2563 : 30) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการลดค่าใช้จ่าย ต้นทุนในการผลิต ช่วยเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Quality) และเพิ่มความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) ให้ได้ปริมาณที่เหมาะสมและคุ้มค่างับค่าใช้จ่ายโดยใช้ระยะเวลาที่น้อยที่สุด

Saimon (1960 : 180-181 อ้างถึงใน ธีรพันธ์ ยั่งยืน, 2562 : 21) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ดูจากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input: I) กับผลิตผล (Output: O)

ที่ได้รับออกมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่ถ้าเป็นระบบหน่วยงานราชการของรัฐ จะต้องบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Barnard (1996 : 82 อ้างถึงใน พัทรี พันธุ์แดงไทย, 2564 : 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติจริงตามบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ และประสิทธิภาพการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Harrington Emerson (1992 : 111 - 115 อ้างถึงใน พัทรี พันธุ์แดงไทย, 2564 : 21 - 22) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ต้องมีความถูกต้อง และสำเร็จตามเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ 2) ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกันช่วยเหลือกัน 4) ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน 5) การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต มีทักษะในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์กร โดยพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน เกิดจากการสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องรวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. คุณภาพของงาน
 2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน
 3. ความสามารถในการปรับตัว
 4. ความรับผิดชอบในการทำงาน
 5. การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 6. การมีมนุษยสัมพันธ์
- (Harrington Emerson, 1992)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความมั่นคงปลอดภัย
 2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 3. สถานที่ปฏิบัติงานและการจัดการ
 4. ค่าจ้าง
 5. ลักษณะของงานที่ทำ
 6. การนิเทศงาน
 7. ลักษณะทางสังคม
 8. การติดต่อสื่อสาร
 9. สภาพการทำงาน
 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์
 เกลือ
- (Gilmer, 1967)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชน ในพื้นที่อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 477 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้มีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการปฏิบัติงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกลือ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบในการทำงาน การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีมนุษยสัมพันธ์

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ข้อ

4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม จำนวน 80 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดลองเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 (อนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว แจกให้กับผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 218 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ ข้อมูลสำนักงานพัฒนาชุมชนและข้อมูลกรมการปกครอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จากการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเพื่อหาเป็นการพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง 218 คน สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูงมาก สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณภาพงาน และด้านการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 62.7% ส่วนที่เหลืออีก 37.3% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1) ด้านการนิเทศงาน องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล องค์กรยังขาดสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร ควรจะมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ อย่างมีระบบ รวดเร็ว เป็นไปตามขั้นตอน และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาความดีความชอบที่ความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดความดีความชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของผู้นำชุมชนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2) การศึกษาครั้งนี้ วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (กลุ่มตัวอย่าง 218 คน) ไม่อาจสะท้อนภาพรวมการปฏิบัติงานทั้งหมดของผู้นำชุมชนได้ทั้งหมด ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรเพิ่มสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลให้ผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะยังขาดสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับผู้นำชุมชน ควรจะมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ อย่างมีระบบ รวดเร็ว เป็นไปตามขั้นตอน และเพียงพอต่อความต้องการของผู้นำชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) ควรมีการศึกษาในพื้นที่อำเภออื่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และสามารถสรุปเป็นภาพรวมของผู้นำชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยรัตน์ มั่นสัจย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กฤตญกร กล้าบุตร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิตพล รอนไพริน. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดามาส คงชัย (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เซียงแพง พรวิไลย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดแผนกศึกษาและกีฬา ประจำจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพัฒน์ มั่นชม. (2564). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.

- ธาวิน ธาระมนต์. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล
ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรพันธ์ ยิ่งยืน. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของธุรกิจอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิโลบล แสงเรือง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การ
บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นพวรรณ ประกายสกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง
พอใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปกรณ โปรงรุ่งโรจน์. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (SOFT SKILL) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปัทมา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปริญญา ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา นามโลมา. (2565). แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ
ปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรดิตถ์.
- มาลินี นกศิริ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์
อโต้พาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ยุพาพร จันท. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรใน
จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- รังสิมา ช่างเก็บ. (2563). การยอมรับเทคโนโลยีและสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากรในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.
- วณิชญา หนูราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรินทร์ จงมีสุข. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท อยุธยา แคปปิตอล ออโต้ ลิส จำกัด(มหาชน) (กรุงเทพฯ) ภายหลังการรวมกิจการ เข้ากับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด. (2559). รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วรญา สุนารักษ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สิตานัน พิมรินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการธำรงรักษาบุคลากรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุระศักดิ์ พันธุระ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Abraham H. Maslow.(1970). Motivation and Personality. (2nd ed.). New York: Harper & Row Publisher.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting. New York: Free Press.
- Barnard, C.I. (1968). The functions of executive. New York : Harvard University Press.
- Certo. (2000). Modern Management. New Jersey: Prentice Hall. 1-85.

- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York: McGraw - Hill Book.
- Daniel, C.O. (2019). "Effects of Incentives on Employees Productivity."
- Dersal. (1968). *The Successful Supervisor in Government and Business*. New York : Harper & Row.
- Dinger, T. K. (2018). *The relationship between teacher communication satisfaction, teacher job satisfaction, and teacher perception of leadership efficacy*. USA: Western Illinois University.
- Douglas McGregory. 1968. Theory X and Theory Y. *Workforce*. 81(1): 32.
- Gilmer, B. (1967). *Industrial psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Harrington Emerson. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1978). *Organization and Management :A Systems Approach*. 2 nd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P.M. & Fetter, R. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluation of Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 57, 70-80.
- Mager and Besch. (1967). *Developing Vocational Instruction* Belmont : Fearon Publishing. (1st ed.). California: Lear Siegler Inc.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.
- Myers, M. C. (1970). *Every Employee a Manager*. New York: McGraw - Hill.
- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management* (3 rd ed.). Illinois : Irwin.
- Robbins. (2011). *Fundamentals of Management*. (9nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson- Prentice Hall.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. *Principle of Industrial Psychology*. New York : TheMcnanla Press Company, 1954.
- Sergiovanni, T. G. (1980). Factors with Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher. In *Exploration in Educational Administration*. Louise: University of Queensland Press.
- Woodcoch, M. (1989). *Team Development Manual*. 2 nd ed. Great Britain : Billing and Son.
- Zaleanick, A. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*. Massachusettes: Division of Research Harvard University.