371.14124
ก 359 ค
ว.3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

บริญญานิพนธ์
ของ
กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์

18 ก.พ. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ตุลาคม 2539
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิรฒ

5814

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(ดร.อุบวิทย์ สุวคันธกุล)

.....กรรมการ
(อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ดร.อุบวิทย์ สุวคันธกุล)

.....กรรมการ
(อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.ศุภชัย รมยานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)
วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ และให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร. อุบวิทย์ สุวคันธกุล และอาจารย์ เจษฎา หิรัญญกาญจน์ ซึ่งเป็นประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศุภชัย รมยานนท์ กรรมการสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาพิจารณาแก้ไขความถูกต้อง เที่ยงตรงของข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ ซึ่งประกอบด้วย ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สมใจ เจริญพาณิช และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทองพูน กิ่งนาค

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืน

ขอขอบคุณอาจารย์โฆสิต รัตนานุเคราะห์ ในการอนุเคราะห์การพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ตลอดจนผู้อำนวยการ ยรรยง โอภากุล เพื่อนร่วมงานและเพื่อนๆนิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณแม่มาลี สง่าสงเคราะห์ และพี่น้องทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

หากผลการวิจัยนี้มีส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการบริหารงานของวิทยาลัยในส่วนของแผนกเทคนิคพื้นฐานอยู่บ้าง ผู้วิจัยขอบูชาคุณความดีเหล่านั้นแด่ บิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ซึ่งช่วยให้การทำงานวิจัยฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จลงได้

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์

ตุลาคม 2539

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 3
ความสำคัญของการวิจัย 4
ขอบเขตของการวิจัย 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 7
สมมุติฐานการวิจัย 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9
หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 .. 9
ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา
พุทธศักราช 2529 13
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 18
ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 20
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 22
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 27
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 42
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 51

3 วิธีดำเนินการวิจัย 62
ประชากร 62
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ 63
การเก็บรวบรวมข้อมูล 65
การวิเคราะห์ข้อมูล 65
สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 66

บทที่ หน้า

4 การวิเคราะห์ข้อมูล 69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์มูล 69
ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล 69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 70
ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน 71
ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 7 ด้านเพื่อ ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน เป็นรายข้อ 72
ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษา ทั้ง 7 ด้าน เพื่อ ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน เป็นรายด้าน 87
ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิค พื้นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษา 88
ตอนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิค พื้นฐานจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา 92
ตอนที่ 6 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิค พื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน 96

บทที่ หน้า

5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 102
ความมุ่งหมายของการวิจัย 102
สมมุติฐานของการวิจัย 103
วิธีดำเนินการวิจัย 103
การวิเคราะห์ข้อมูล 104
สรุปผลการวิจัย 104
การอภิปรายผล 110
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ 113
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 114

บรรณานุกรม 115
ภาคผนวก ก. เอกสารที่เกี่ยวข้อง 123
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามในงานวิจัย 132
ประวัติย่อผู้วิจัย 144

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน ในสถานศึกษา.....62

2 จำนวนและร้อยละของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน.....71

3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีต่อความพึงพอใจด้านตัวงาน.....73

4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....75

5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..77

6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษา ภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านผลประโยชน์เกื้อกูล.....79

7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน.....81

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน.....83

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านองค์การและการบริหารงาน.85

ตาราง หน้า

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน.....87

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า.....89

12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ระหว่างวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี หรือสูงกว่า.....91

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา.....93

14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....95

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 5 ปี.....97

16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี....99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 6
2 แสดงแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา 18
3 ท่านพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 27
4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 29
5 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ 32
6 เปรียบเทียบทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์ 38
7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และ
เฮิร์ซเบิกร์ก 39
8 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการมาสโลว์ และ อัลเดอร์เฟอร์ 42
9 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีต่าง ๆ 60

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวย่อมเกิดได้เสมอ ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของคน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน มูลเหตุที่มีผลกระทบโดยตรงในการทำงานของคน ได้แก่ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์การนั้นๆ และการที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์การหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ (เมธี ปิลันธนานนท์. 2529 : 17) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของภิญโญ สาธร (2529 : 171 - 172) ว่า การที่พนักงานหรือบุคลากรของหน่วยงานใดก็ตาม ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ย่อมมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่างๆ และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังที่ สมยศ นาวีการ (2533 : 221) กล่าวว่าความพอใจงานของพนักงานภายในทุกระดับ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก และโรวล์แมน (Wolman. 1973 : 384) ให้ความหมายความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการ หรือแรงจูงใจ

การพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องพัฒนาคนหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ตัวครูหรืออาจารย์ ในทุก ๆ ด้าน ในการปฏิบัติงาน จะมีผลสำเร็จทั้งปริมาณและคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารหน่วยงานจำเป็นจะต้องส่งเสริมและตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(เมธี ปิลันธนานนท์. 2529 : 119)

หลักสูตรกรมอาชีวศึกษาระบุว่า นักศึกษาทุกสาขาวิชาช่างในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจะต้องผ่านการเรียนวิชาชีพพื้นฐาน ได้แก่ วิชางานฝึกฝีมือ วิชาเขียนแบบเทคนิคและวิชาวัสดุช่าง (กรมอาชีวศึกษา. 2530 : 7) โดยมีจุดประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานในเครื่องมือ วัสดุ ตลอดจนการอ่านและเขียนแบบเบื้องต้น สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมต่อไป

2. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะพื้นฐานที่ปฏิบัติด้วยมือจากเครื่องมือ และวัสดุเบื้องต้นตามวิธีใช้ในงานอาชีพช่างอุตสาหกรรม

3. เพื่อสร้างนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษาที่จะศึกษาด้านช่างอุตสาหกรรมต่อไป สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีระเบียบวินัยที่ดี มีความอดทนทำงานด้วยความละเอียดประณีต ได้มาตรฐานทางช่างอุตสาหกรรม และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม

4. เพื่อให้มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม และจริยธรรม มีสุขภาพและอนามัยสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

5. เพื่อให้เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมที่ดี รู้จักสิทธิหน้าที่ มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และอยู่ในระบอบประชาธิปไตย อันมีชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (วาทิต พิมพะนิตย์. 2534 : 12-13)

แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานไม่มีตำแหน่งเฉพาะรองรับ ต้องใช้ครู-อาจารย์จากแผนกช่างต่างๆเข้ามาทำการสอนแทน ซึ่งการสอนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพไม่ท้าทายต่องาน เพราะไม่ได้ใช้ทักษะความสามารถเต็มที่ เนื่องจากเป็นวิชาชีพพื้นฐานงานช่าง ผลตอบแทนค่าสอนน้อย เนื่องจากเป็นการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ขาดการยอมรับนับถือจากครู-อาจารย์แผนกต่าง ๆ และนักศึกษา เนื่องจากไม่มีนักศึกษาของตนเอง และขาดการเอาใจใส่จากผู้บริหาร เนื่องจากไม่ได้เป็นแผนกช่างหลัก ทำให้บุคลากรเหล่านั้นเบื่อหน่ายต่องาน

ขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ไม่เต็มที่ ซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 403 - 407) ซึ่งรวบรวมความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ 10 ประการ คือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาคของคนในองค์การ ความนุ่มนวลและความแนบเนียนระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ สภาพการทำงานดี และจิรพันธ์ พุทธรัตน์ (2534 : 43) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ปัจจัยด้านงานมากที่สุด ส่วน พรรณราย อ่ำประชา (2537 : 115) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่าอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน เพราะการที่มีครู-อาจารย์หลายสาขามาทำการสอนในแผนกเดียวกัน ซึ่งไม่ใช่แผนกหรือสาขาวิชาที่ครู-อาจารย์ผู้นั้นจบการศึกษามา จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับใด และอะไรเป็นสาเหตุสำคัญของความพึงพอใจ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในระดับวิทยาลัยเทคนิคต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางในด้านตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการจัดระบบการทำงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง 14 สถานศึกษา จำนวน 81 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกเป็น

2.1.1 วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น
- วุฒิต่ำกว่า บริญญาตรี
- วุฒิบริญญาตรี หรือสูงกว่า

2.1.2 สาขาวิชาที่จบการศึกษา

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น
- ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
- ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมของ ล๊อค (Locke. 1976 : 1297-1349) ซึ่งได้แก่

2.2.1 ตัวงาน (work)

2.2.2 การเลื่อนตำแหน่ง (promotions)

2.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)

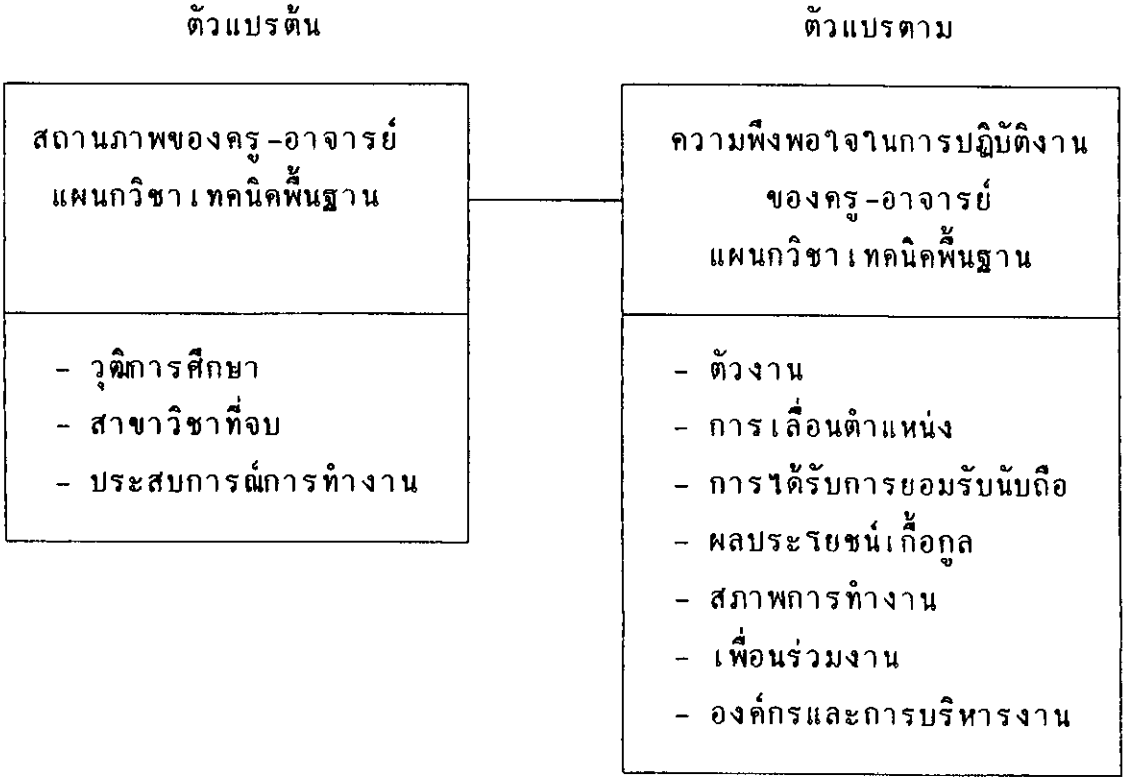
2.2.4 ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits)

2.2.5 สภาพการทำงาน (working conditions)

2.2.6 เพื่อนร่วมงาน (co - workers)

2.2.7 องค์กรและการบริหารงาน (company and management)

โดยสรุปแนวความคิดในการศึกษา (conceptual framework) ระหว่างตัวแปรได้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนช่างอุตสาหกรรม ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง 14 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม วิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัย เทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิค กาญจนภิเษกมหานคร

2. ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน หมายถึง ผู้ที่ทำการสอน และปฏิบัติงานประจำแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยเป็นความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย และจิตใจ จนทำให้ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยวัดจากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 7 ประการ คือ ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

4. ตัวงาน หมายถึง การสอนวิชาต่างๆ อาทิ วิชางานฝึกฝีมือ วิชาวัสดุช่างฯในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน และงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานรับผิดชอบ

5. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

6. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม

งาน หรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่องชมเชย รับรู้ แสดงความยินดี กล่าวถึงและยอมรับ เชื่อถือในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่

7. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าสอนภาคนอกเวลา ที่พักอาศัย และค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน เช่น ชั่วโมงในการทำการสอน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอน เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง บรรยากาศทั่วไปภายในที่ทำงาน บรรยากาศแวดล้อม เช่น แสง เสียง กลิ่น ความเหมาะสมของอาคาร สถานที่ ห้องเรียน ตลอดจนห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น

9. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือ ครู-อาจารย์ผู้สอนในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน และในสถานศึกษา

10. องค์กรและการบริหารงาน หมายถึง การจัดรูปแบบการบริหารงานวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ โดยมีแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและการบริหารงานนั้น

11. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนและปฏิบัติหน้าที่ในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับต่ำ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ได้แก่ ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน มีระดับต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มาจากองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในลักษณะงานด้านต่าง ๆ อาทิ การบริหารงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบต่างย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานด้านการสอน และคุณภาพของนักศึกษา ซึ่งจะกล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538
2. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529
3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538

1.1 การเรียนการสอน

การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถโอนผลการเรียนและขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้ด้วย

1.2 เวลาเรียน

1.2.1 ในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งภาคเรียนออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ และสถานศึกษาอาจเปิดสอนภาคฤดูร้อนได้อีกตามที่เห็นสมควร

1.2.2 กรณีการเรียนแบบชั้นเรียน ให้สถานศึกษาเปิดทำการสอนสัปดาห์ละ 5 วัน วันละไม่เกิน 7 คาบ คาบละ 50 นาที โดยจัดให้ผู้เรียนได้เรียนไม่เกิน 35 คาบต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ให้รวมการจัดกิจกรรมอย่างน้อย 2 คาบต่อสัปดาห์

1.3 หน่วยกิต

1.3.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 คาบเรียนต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 16 คาบเรียน รวมกับเวลาของการวัดผลไม่น้อยกว่า 18 คาบเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต

1.3.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ 2 - 3 คาบเรียนต่อสัปดาห์ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 32 - 48 คาบเรียน รวมเวลาของการวัดผลไม่น้อยกว่า 36 - 54 คาบเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต

1.3.3 รายวิชาที่มีการฝึกงาน หรือการทำโครงงาน หรือการทำโครงการวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

1.4 โครงสร้าง

โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา และหมวดกิจกรรม ดังนี้

1.4.1 หมวดวิชาพื้นฐาน

1.4.2 หมวดวิชาชีพ

1.4.2.1 วิชาชีพพื้นฐาน

1.4.2.2 วิชาชีพเฉพาะ

1.4.2.3 วิชาชีพเลือก

1.4.2.4 การฝึกงาน หรือการทำโครงงาน หรือการทำโครงการวิชาชีพ

1.4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี

1.4.4 หมวดกิจกรรม

จำนวนหน่วยกิตและรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตร ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

1.5 การฝึกงาน หรือการทำโครงงาน หรือการทำโครงการวิชาชีพ

1.5.1 ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงาน หรือฝึกปฏิบัติในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ หรือสถานประกอบอาชีพอิสระอย่างต่อเนื่อง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา หรือทำโครงงานหรือโครงการวิชาชีพ กำหนดให้ มีค่า 4 หน่วยกิต ยกเว้นโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท

1.5.2 การตัดสินผลการเรียนและการให้ระดับผลการเรียน ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ

1.5.3 ภาคเรียนที่มีการฝึกงาน ให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่า ของภาคเรียนปกติ

1.6 การเข้าเรียน

พื้นความรู้ และคุณสมบัติของผู้เข้าเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 พ.ศ. 2538

1.7 การประเมินผลการเรียน

ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 พ.ศ. 2538

1.8 การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 พ.ศ. 2538 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 พ.ศ. 2538

1.9 กิจกรรม

สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยม ส่งเสริมการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ทะนุบำรุงขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัยในตนเอง โดยการคิดวิเคราะห์ วางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผล

1.10 การแก้ไขและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

1.10.1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งยกเลิก เพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงรายวิชา และเนื้อหาวิชาในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาชีพกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538

1.10.2 ให้อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งยกเลิก เพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงรายวิชา และเนื้อหาวิชาในหมวดวิชาชีพ กลุ่มวิชาชีพเลือก และหมวดวิชาเลือกเสรี แล้วรายงานให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

2. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาตามหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้าน เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

7. ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

2. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

4. ฝ่ายวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน ดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือ คำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ

4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และ มอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่างๆของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา

5. กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา

6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ของสถานศึกษา

7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

8. ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่

10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษา ในสถานศึกษาและรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติการสอบ

11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่างๆของสถานศึกษา

12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์การอื่นๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ครู-อาจารย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอน และบันทึกการสอน

2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตร และความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา

4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษา

5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

7. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา

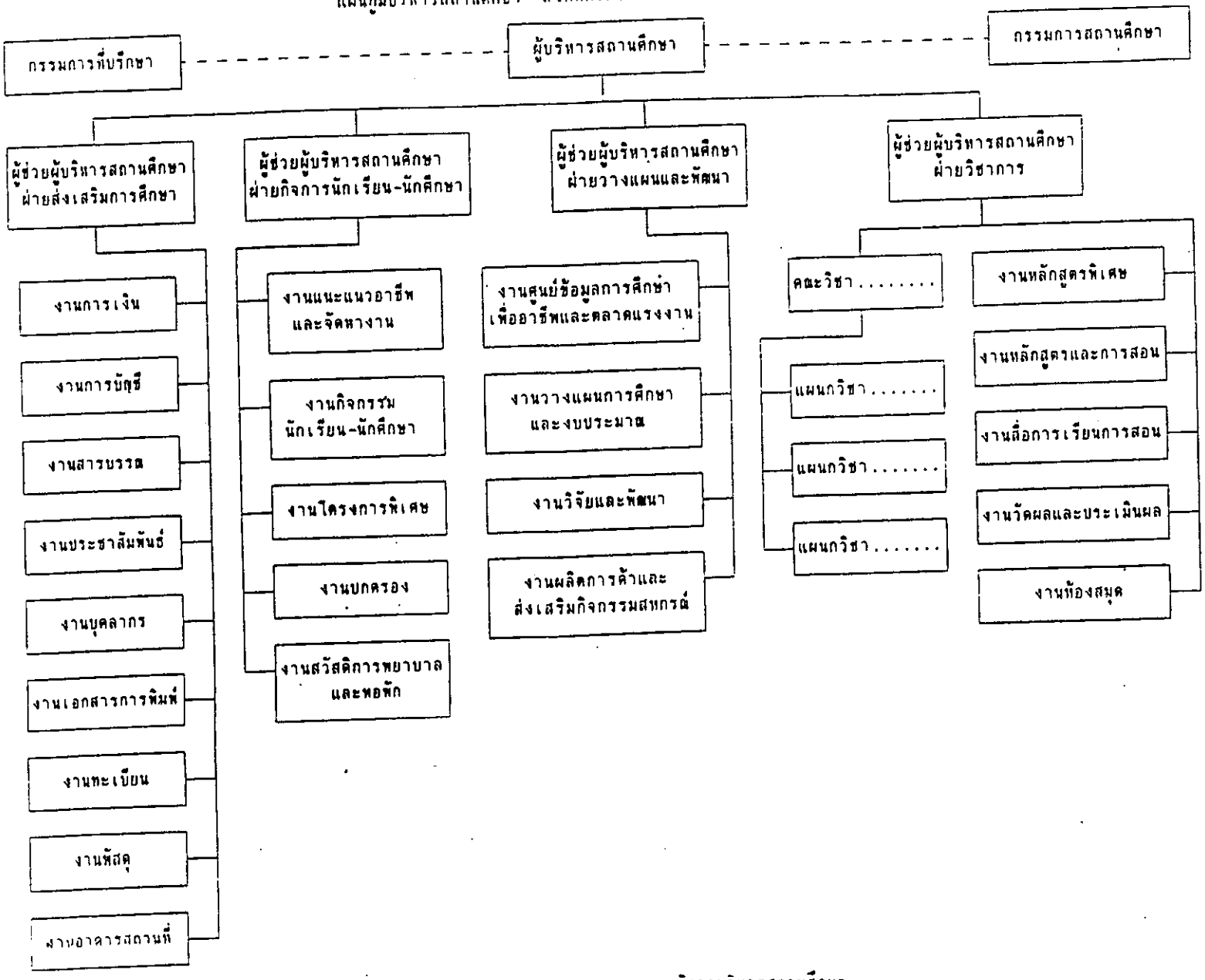
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการ กลุ่มสถานศึกษา

9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ปกครอง

10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม

12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย



ภาพประกอบ 2 แสดงแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา

3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้อธิบาย และให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวีการ (2533 : 221) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเกิดจากความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ

สเตราส์และเซเลย์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119-121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 391)ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพอใจลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

เฟรนช์ (French. 1964 : 28-29) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทาง

สังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

แอปเพิลไว้ท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่า ขวัญในการทำงาน (morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

ไอแวนเซวิช และดอนเนลลี (Ivancevich and Donnelly. 1968 : 172)ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นความคิดเห็นของคนงานที่นิยมชมชอบงานที่เขากำลังกระทำอยู่

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364)ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง(เงินเดือน) การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานและอื่น ๆ อีก

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ให้ความหมายของความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานว่า หมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ เมื่อทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าประสงค์ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการที่ เมโย (Mayo) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทอร์นอิเลกทริค จำกัด พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก (สมยศ นาวีการ 2525 : 93-97) และมีผู้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้ เช่น

อารีย์ เพชรผุด (2530 : 26) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา

3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

บรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53-54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพราะการที่การทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผล เช่น ยอดการผลิตตกต่ำ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือ มาทำงานได้แต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดกำลังขวัญ (morale) แก่บุคคลในองค์การ
3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่น่าศึกษา เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วผลงานย่อมออกมาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่องานในองค์กรนั้น

5. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวัดความพึงพอใจทำให้ทราบถึงแหล่งที่มา และองค์ประกอบจึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบ และในแต่ละรูปแบบ จะต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรงของการวัดเสมอ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 357-359) ได้เสนอแนวทางในการวัดความพึงพอใจไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ดูความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิด ในระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง มุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งที่มีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงการกระทำ และสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึงการให้ความสนใจในการกระทำ หรือพฤติกรรมของสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานที่นั้นในขณะนั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนเพื่อใช้ตรวจหาข้อเท็จจริงจากภาวะความเป็นอยู่ของสังคม หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริง และความจริงที่ว่าบุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร อย่างไรก็ดีในการสัมภาษณ์คำตอบที่ได้อาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเห็นแล้ว ยังแสดงให้รู้ว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

3. การปฏิบัติการวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำเอาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการ

บริหาร ในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

พงศ์ หรดาล (2534 : 60-64) ได้เสนอวิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 4 แบบดังนี้

1. แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน (job descriptive index) หรือ เรียกย่อๆ ว่า JDI ซึ่ง สมิท (Smith) เค็นดอล (Kendall) และฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้น และ สร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ.1969 โดย ลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในตัวงาน ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9-18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การหลายประเภท ที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษา และทุกระดับรายได้ JDI นี้จะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 10-15 นาที และการวัดแบบนี้มีประโยชน์หลายอย่าง เช่น

1.1 มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจ และดำเนินการทดสอบเองได้

1.2 มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน

1.3 มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง จนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบกันได้

ตัวอย่าง ข้อความในแบบสอบถามแบบ JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่าน แล้วพิจารณาข้อความที่อธิบายลักษณะการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง โดยเขียนเครื่องหมายดังนี้

Y สำหรับข้อความที่บรรยายลักษณะงานของท่าน

N สำหรับข้อความที่บรรยายที่ไม่ปรากฏในงานท่าน

? สำหรับข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

งานในปัจจุบัน
-----เป็นงานประจำวัน
-----น่าพอใจ
-----ดี
-----ตรงกับสายงาน
-----ควบคุมได้

ค่าจ้างแรงงาน
-----เลว
-----เหมาะสมดีแล้ว
-----น้อยกว่าเท่าที่ควร
-----เงินเดือนสูง
-----รายได้ทำให้อยู่อย่างฟุ่มเฟือย

ผู้บังคับบัญชา
-----ทันสมัย
-----เอาใจยาก
-----ขอคำแนะนำจากฉัน
-----ให้การช่วยเหลือลูกน้องดี

ความก้าวหน้า
-----เลื่อนตามความสามารถ
-----เลื่อนไปตามตำแหน่งต้น
-----มีโอกาสดีที่จะก้าวหน้า
-----ไม่ได้เลื่อนชั้นบ่อยนัก

เพื่อนร่วมงาน
-----พูดมาก
-----ทะเยอทะยาน
-----ขี้เกียจ

2. แบบสอบถามแบบมินเนโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดย ไวส์ อิงแลนด์ และ โลฟควิสท์ (Weise,England and Lofquist) ในปี ค.ศ. 1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้ายๆ กับแบบสอบถาม JDI คือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความ โดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนนจากสูงสุด คือ ความพอใจอย่างมากเป็น 5 คะแนน จนถึงคะแนนต่ำสุดคือไม่พอใจอย่างมากเป็น 1 คะแนน

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบ MSQ

ลักษณะของงาน	ไม่พอใจมากที่สุด	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจมากที่สุด
ความรู้สึกของข้าพเจ้าที่มีต่องาน					
1. งานยุ่งอยู่ตลอดเวลา					
2. มีโอกาสทำงานคนเดียว					
3. งานมีความมั่นคง					
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
5. ค่าจ้างเหมาะสม					
6. สามารถตัดสินใจในงานได้					
7. เจ้านายมีมนุษยสัมพันธ์ดี					
8. เพื่อนร่วมงานดี					
9. มีความสำเร็จในงานที่ทำ					
ฯลฯ					

3. แบบสอบถามแบบ Semantic differential scale ของ Osgood เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบประเมินความพึงพอใจ ที่เขามีอยู่ต่องานที่เขากระทำว่าอยู่ในระดับใด จากคำคุณศัพท์ ที่ได้มาโดยมีระดับต่างๆ 7 ระดับ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบ Semantic differential scale

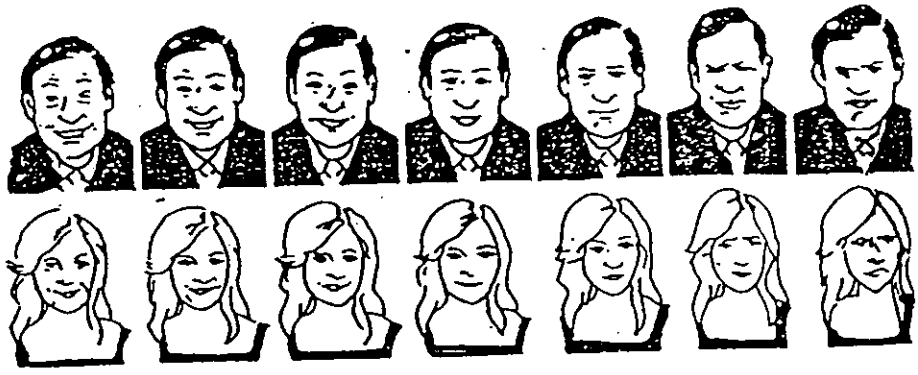
ลักษณะของงาน

น่าสนุก	---	---	---	---	---	---	---	น่าเบื่อ
ยาก	---	---	---	---	---	---	---	ง่าย
มั่นคง	---	---	---	---	---	---	---	ไม่มั่นคง
ก้าวหน้า	---	---	---	---	---	---	---	ล้าหลัง

ฯลฯ

4. แบบมาตรวัดสีหน้า (faces scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วัดจากลักษณะของหน้าตา โดยดูลักษณะใบหน้าของพนักงานซึ่งบุคคลที่สร้างแบบสอบถามนี้คือ คูนิน (Kunin) โดยแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบไปด้วยภาพวาดใบหน้า ที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่างๆ ออกมาแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามนี้ เพียงแต่เลือกว่าใบหน้ารูปใดตรงกับความรู้สึกของเขา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้าและบุคคลที่ร่วมงานด้วย

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบ faces scale



ภาพประกอบ 3 ท่านพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1960 : 122-144) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

ก. ลักษณะความต้องการของมนุษย์

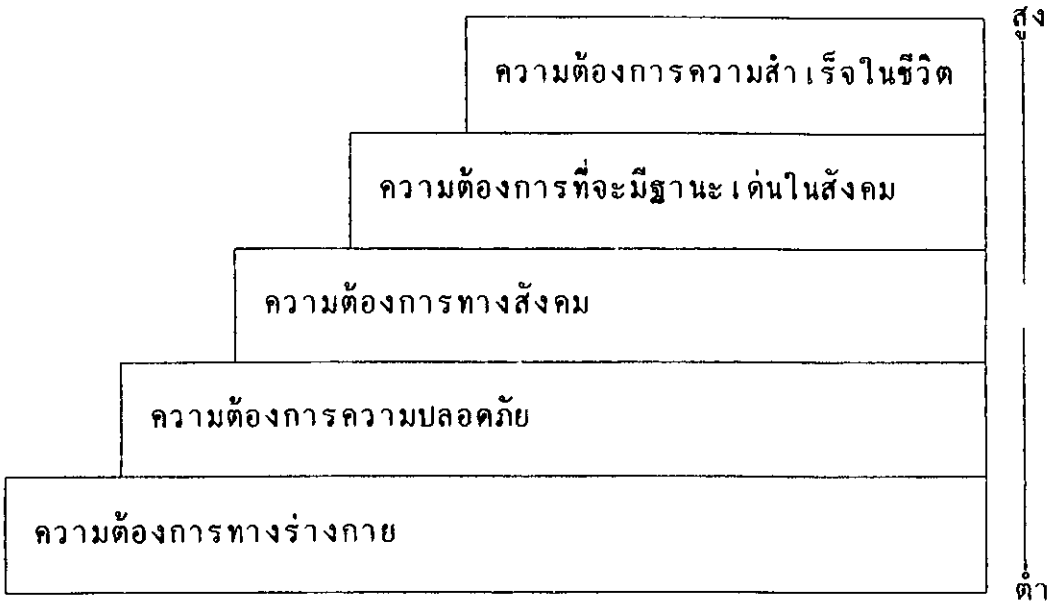
1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง

2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

3. เมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

4. ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างเกิดขึ้นมา

ข. ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (hierachy of need)



ภาพประกอบ 4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of

safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

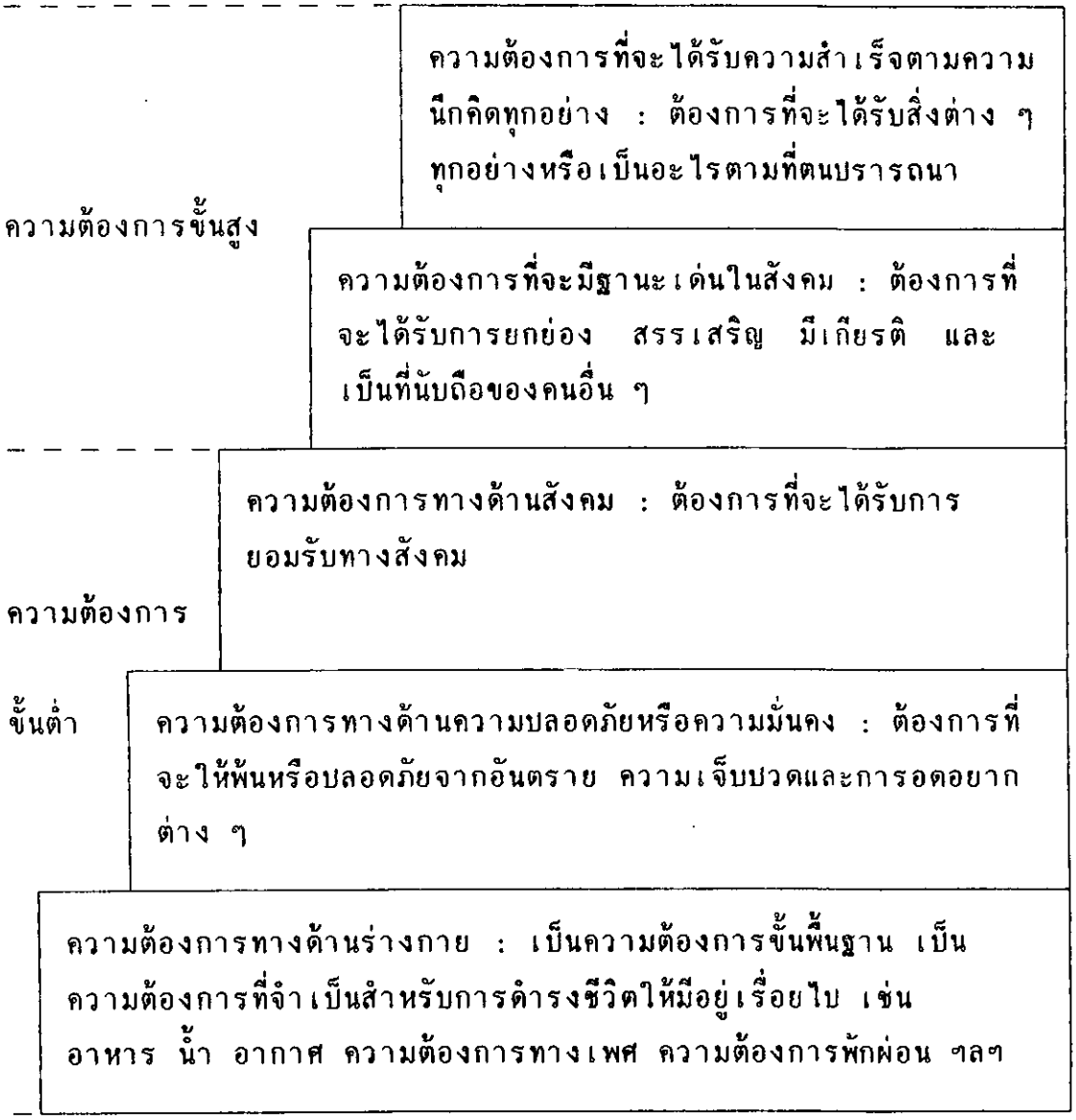
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization or self - realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิด ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่มากมายทั้งบริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการในปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าหากความต้องการของมนุษย์ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 5 (ธงชัย สันติวงษ์. 2519 : 381-384)



ภาพประกอบ 5 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิอร์ก (Herzberg 's two factor theory)

เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิอร์ก และคนอื่น ๆ (Frederick Herberg and others. 1959 : 71-79) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพและความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักวิศวกร และนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบอร์ก จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้นักวิศวกร และ นักบัญชี มีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดี และไม่ดีต่องานของเขาและผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในงานนั้น มีผลถึงการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ (Herzberg. 1959 : 113-114)

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานทางด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน มี 9 ประการ คือ (Herzberg. 1959 : 114-115)

1. เงินเดือน (salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ (skill)

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (inter personal relations with superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิอร์กได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี

ความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

3. ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ท่านหนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGreger) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาจูเซทท์ (Massachusette Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูป Theory X และ Theory Y

ทฤษฎีเอ็กซ์ มีสมมุติฐานของทฤษฎีอันเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 123)

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษ หรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทาง

อ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 123-124)

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายในสภาวการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายในสภาวการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจ และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

เพื่อให้เข้าใจง่าย จึงนำทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย เปรียบเทียบให้เห็นดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเอ็กซ์	ทฤษฎีวาย
1. มนุษย์มักขี้เกียจ	1. มนุษย์จะขยัน
2. มนุษย์หลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนการเล่นและการพักผ่อน
3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง	3. มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน
4. ควรใช้วินัยจากภายนอก	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	5. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาด	6. มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน

ภาพประกอบ 6 เปรียบเทียบทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 124)

จากการศึกษาทั้ง 3 ทฤษฎี ที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 3 ได้ดังต่อไปนี้

มาสโลว์	แมคเกรเกอร์	เฮิร์ซเบิร์ก
<u>ความต้องการระดับสูง</u> ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น หรือมีชื่อเสียง	<u>ทฤษฎีวาย</u> การตอบสนองความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง	<u>ปัจจัยจูงใจ</u> ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน
<u>ความต้องการระดับสูง</u> ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านร่างกาย	<u>ทฤษฎีเอ็กซ์</u> ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการสั่งการจะต้องคุมคามด้วยการลงโทษ	<u>ปัจจัยค้ำจุน</u> นโยบายและการบริหารงานขององค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสภาวะการทำงาน

ภาพประกอบ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และ เฮิร์ซเบิร์ก (สมยศ นาวีการ. 2521 : 110)

แนวคิดของทั้ง 3 ทฤษฎี สามารถยืนยันถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้

4. ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (E R G theory) เกิดขึ้นจากแนวคิดของ เคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alerfer) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่าง เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันได้โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องล่าง จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภท มากยิ่งขึ้น

3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า "an empirical test of a new theory of human needs" จากผลของการศึกษาครั้งนี้เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการคือ

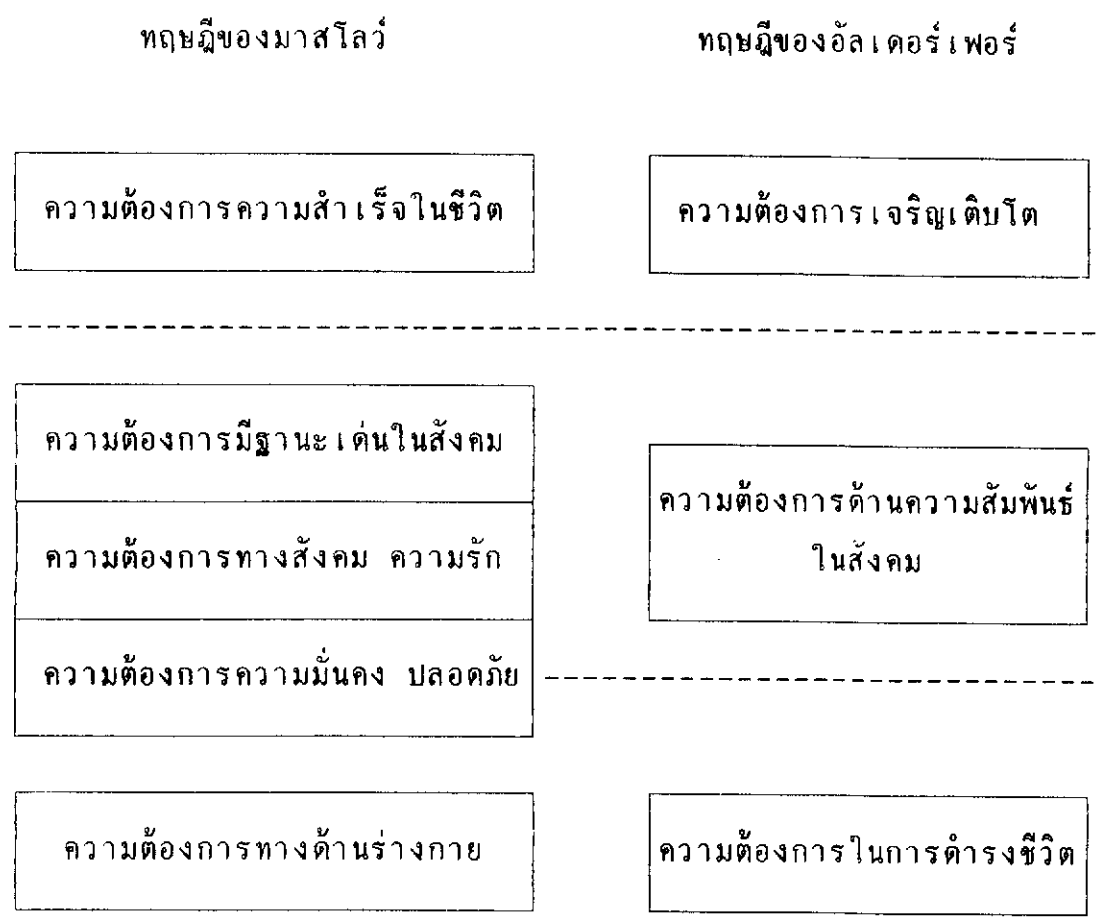
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (existence needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคงสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs : R)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (growth needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับตัวเขาเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านการเติบโตนี้ จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's hierachy of needs) และทฤษฎี E R G (E R G Theory) จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2532 : 111-113) ได้เปรียบเทียบกันไว้ ดังแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ และ อัลเดอร์เฟอร์

7. บัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ฯลฯ มีนักวิชาการได้ศึกษาพอสรุปเป็นแนวคิดได้ดังนี้

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี

1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ

2.3 ฐานะอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอ

ใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer and others. 1966 : 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. บริษัทและการจัดการได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ทิฟฟิน และแมคเคอร์มิค (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่เป็นส่วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สภาพการทำงาน
2. บริษัทและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 339) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจ อันเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวย 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ของอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือและความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม ตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) สรุปองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 2 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก (positive incentives) ประกอบด้วย เงิน ความมั่นคง ปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงานและการมีส่วนร่วม

2. สิ่งจูงใจทางลบ (negative incentives) ประกอบด้วย การบังคับขู่เข็ญ

ล็อค (Locke. 1976 : 176-178) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบทำงานหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วย ก็จะมีความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจงานทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือบริมาณงานก็ควรพอดีกับความสามารถ และเวลาของแต่ละบุคคล ไม่ใช่บริมาณมากเกินไป แต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการ และสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. เงินเดือน หรือค่าจ้าง (pay) เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้ การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการ

พิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับการยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคล ที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานหรือคาดหวังไว้ว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical enviroment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างหนึ่ง

7. การบังคับบัญชา (supervision) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความพึงพอใจ หัวหน้าแบบต่างๆ ก็มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย

9. องค์การและการบริหารงาน (organization and management) นโยบาย และการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ภิญโญ สาธร (2517 : 273-278) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ โดยเรียกวิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้นว่า "วิธีให้อามีส" ซึ่งสรุปออกเป็น 8 ประการด้วยกัน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (personal non-material opporturnities)

3. สภาพทางกายภาพ อันพึงปรารถนา (desirable plysical conditions)

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions)

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness)

6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัย และทัศนคติของบุคคลนั้น (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes)

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of

enlarged participation)

8. สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร (the condition of communion)

วิจิตร อาวะกุล (2526 : 218-219) กล่าวถึงการสำรวจวิเคราะห์ขวัญในการทำงานของสมาชิกในหน่วยงานจะสำรวจในสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงาน 14 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ความต้องการของงาน (job demands)

2. สภาพการทำงาน (working conditions)

3. เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน (pay)

4. สิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับ (employee benefits)

5. มิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (friendliness and cooperation of employees)

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (supervisory employee relations)

7. ความเชื่อมั่นต่อการบริหาร (confidence in management)

8. เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน (technical competence of supervision)

9. ประสิทธิผลของการบริหาร (effectiveness of administration)

10. ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร (adequacy of communication)

11. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (status and recognition)

12. ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน (security of job and work relations)

13. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ (identification with the company)

14. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น (chance of growth and advancement)

จากผลกระทบต่อขวัญในการทำงานทั้ง 14 ส่วนนี้ อาจจัดเป็นหัวข้อใหม่ที่สำคัญ ได้ 5 หัวข้อ คือ

1. เกี่ยวกับองค์การและการบริหารงาน
2. เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา
3. เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน
4. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
5. เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 403-407) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้บฏิบัติงานว่ามีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาคของคนในองค์การ
8. ความนุ่มนวลและความแนบเนียน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. การยอมรับนับถือ
10. สภาพการทำงานดี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง และยังไม่มีผู้ใดให้ลำดับความสำคัญที่แน่นอน การศึกษาปัจจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กรใด และสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงข้อบกพร่องที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพรรณี สมบัติธีระ (2529 : จ-ฉ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 9 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากระดับมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ความสำเร็จของงานนโยบาย และการบริหารในการพัฒนาชุมชน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และเมื่อแยกตามตัวแปรต้น พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ ตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ วุฒิการศึกษา และอายุของอาจารย์พลศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอันดับความสำคัญขององค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา และความมั่นคง

ในการทำงาน รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

บูรพา พรหมเจียม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านต่างๆ ที่อยู่ในระดับมาก คือ ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางไว้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ทำช่วยเพิ่มพูนทักษะ มีอิสระในการปฏิบัติงาน บริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ในการติดต่อเรื่องงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกจากบริการสวัสดิการของโรงเรียน และการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลท้องถิ่น สำหรับความพึงพอใจในระดับกลาง คือ วิธีการจัดบริการที่ได้รับความสนใจจากผู้อื่น และผลงานได้รับการยกย่องและกล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย คือ การที่ครูแนะแนวมีความก้าวหน้าน้อยกว่าครูในหมวดวิชาอื่น ๆ

ในด้านความคิดเห็นของครูแนะแนวเกี่ยวกับ ปัญหาที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โรงเรียนไม่มีครูแนะแนวโดยตรง ครูแนะแนวต้องสอนวิชาอื่น ๆ ด้วย ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับงานแนะแนว ครูแนะแนวไม่มีความรู้ด้านการแนะแนว และบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านการแนะแนวมีจำนวนไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียน

สมาน สรรพศรี (2532 : ง) ได้ทำการศึกาค้นคว้าวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานของของครูศิลปศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออก วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จในการทำ

งาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอยู่น้อยมากมี 1 ปัจจัย คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : ฆ) ได้ทำการศึกาค้นคว้าวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นรายด้านระหว่างอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นรายด้านระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านปัจจัยในการจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ดรุณี ใจเผือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านสิทธิและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

กาญจนา หงษ์หา (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอในในการปฏิบัติงานของครูศิลปโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีอยู่ 7 องค์ประกอบเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน

พรรณราย อ่ำประชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ไวล์ (Wiles. 1967 : 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน จุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ผลของการศึกษาพบว่า เหล่านี้มีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกันกับของเฮอร์เบอร์ก คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

แจ็คสัน (Jackson. 1975 : 7560 A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุน ก็เป็นปัจจัยที่มี

ส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ควีตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาล ในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ

ยัง (Young. 1988 : 288) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตโรงเรียนรัฐบาลในระดับอนุบาลถึงเกรด 8 ในรัฐแคลิฟอร์เนียกลางโดยใช้แบบสอบถามจำนวนประชากร 185 คน ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการสอนคือ สามารถทำให้เด็กมีความสนใจและมีส่วนร่วม มีปฏิกิริยาโต้ตอบในขณะที่สอนและครูมีโอกาสได้พักผ่อน คือ มีวันหยุด สิ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจคือ สภาพการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพของครูลดลง สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้ครูมีสภาพความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกท้าทายในงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เหตุผลในการเป็นครูเพื่อประโยชน์ต่อสังคม รายได้จากเงินเดือนที่สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัว และสามารถหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานที่สอน

แมนโดแลง (Mandolang. 1988 : 150)ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบของความพึงพอใจในอาชีพของครูในชนบท ชานเมือง และในเมืองในรัฐฟลอริดา จุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในอาชีพของครูในชนบท ชานเมืองและในเมืองในรัฐฟลอริดา โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 187 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สังคมที่ต่างกันทำให้ครูชนบทและครูในเมืองแตกต่างกัน
2. การพัฒนาด้านอาชีพทำให้ครูประถมและครูมัธยมแตกต่างกัน
3. การจัดการภายในโรงเรียนทำให้ครูโรงเรียนประถมและครูโรงเรียนมัธยมแตกต่างกัน

เอนสเวิร์ธ (Ainsworth. 1988 : 199) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในอาชีพครูต่อความต้องการส่วนตัวของครูที่รู้สึกพึงพอใจกับสถานที่ทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในอาชีพของครูและความต้องการส่วนตัวของครู ในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากร 155 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูต้องการความปลอดภัย การยอมรับในสังคม การได้รับการนับหน้าถือตา ความเป็นอิสระในที่ทำงานหรือในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. โดยปกติแล้วความต้องการความเป็นอิสระจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุและประสบการณ์การทำงาน ส่วนความต้องการด้านการทันต่อเหตุการณ์มีทีท่าว่าจะลดลง

3. ครูชายที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนจะมีความต้องการในด้านการได้รับการนับหน้าถือตามากกว่าครูหญิง

4. สำหรับครูส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการด้านความมั่นคงทางการเงินและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

5. ครูหญิงในโรงเรียนประถมขนาดเล็ก มีความต้องการด้านการนับหน้าถือตาน้อยกว่าครูชายในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่

6. การทันต่อเหตุการณ์ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

มิชเชล (Mitchell. 1989 : 113) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความปรองดองของครูกับครูใหญ่ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลิกลักษณะของผู้บริหาร และขนาดของจำนวนนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐเทนเนสซี่ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากร 159 คน ที่เป็นครูและครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู และความสัมพันธ์ของครูภายในผลการศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จะมี

ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงต่อการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นสูง เป็นที่น่านับถือ และเป็นที่เกรงขาม จะสามารถสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอยู่ในระดับสูง และบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างเสริมให้บุลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีปรองดองกันมากที่สุด

เคบส์ (Kabes. 1989 : 247) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูต่อสภาพการจัดองค์กรของโรงเรียน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทัศนคติด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทัศนคติด้านการพัฒนาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 โรง จำนวน 143 คน ผลการวิจัยพบว่าครูที่ได้ทำงานในโรงเรียนทั้งหมด 4 มีความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และทัศนคติที่ดีที่จะพัฒนางาน ซึ่งความก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์กับสภาพบรรยากาศและความพึงพอใจ

เฮซบรูค (Haezebrouck. 1989 : 220)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของขนาดโรงเรียนและลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของขนาดโรงเรียนและลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถามกับครู และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนประชากรทั้งสิ้น 60 โรงเรียน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พบความแตกต่างในระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อขนาดและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงและกลุ่มที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง

3. ไม่พบข้อมูลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ลักษณะของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ชิททอม (Chittom. 1990 : 88) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และรับทราบถึงสภาพโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่างประชากรจำนวน 120 คน จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความรู้สึกพึงพอใจในสภาพโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจในสภาพของโรงเรียนมากกว่าครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ดังที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ดังภาพประกอบ 9

มาสโลว์	แมคเกรเกอร์	เฮอร์ซเบิร์ก	อัลเดอร์เฟอร์
1.ความต้องการด้านร่างกาย 2.ความต้องการด้านความปลอดภัย 3.ความต้องการด้านสังคม 4.ความต้องการได้รับการยกย่อง 5.ความต้องการได้รับความสำเร็จ	ทฤษฎีเอกซ์ 1.มนุษย์มักเกียจคร้าน 2.มนุษย์หลีกเลี่ยงงาน 3.มนุษย์ขาดความคิดริเริ่ม ทฤษฎีวาย 1.มนุษย์จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน 2.มนุษย์ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง 3.มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.มนุษย์ต้องการความสมหวังและชื่อเสียง	ปัจจัยจูงใจ 1.ความสำเร็จของงาน 2.การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1.เงินเดือน 2.ความก้าวหน้า 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4.สถานะของอาชีพ 5.นโยบายและการบริหารงาน 6.สภาพการทำงาน 7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.ความมั่นคงในงาน 9.วิธีการปกครองบังคับบัญชา	1.ความต้องการในการดำรงชีวิต 2.ความต้องการด้านความสัมพันธ์ในสังคม 3.ความต้องการการเจริญเติบโต

ภาพประกอบ 9 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีต่าง ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพ องค์ประกอบ ตลอดจนปัจจัยหลายอย่าง ฉนั้นการที่จะทำให้มนุษย์ที่อยู่ในองค์กร ปฏิบัติงานให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด จำเป็นที่จะต้องศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้น เพื่อจะได้ทราบความต้องการ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จะทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เพื่อที่จะหาหนทางสนองตอบความต้องการเพื่อพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยได้แบ่งออกดังต่อไปนี้ คือ

1. ประชากร
2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครู-อาจารย์ผู้สอนแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง 14 สถานศึกษา จำนวน 81 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนอาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานในสถานศึกษา

ที่	สถานศึกษา	จำนวน(คน)
1	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	4
2	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	5
3	วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม	5

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวน(คน)
4	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	6
5	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	9
6	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	7
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	6
8	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	5
9	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	6
10	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	6
11	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	5
12	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	6
13	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	6
14	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนภิเษกมหานคร	5
	รวม	81 คน

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาขอบเขตและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

2.2 การสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะของแบบสอบถามแบบปิด โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ได้กำหนดให้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ได้แก่ ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

2.3 ร่างแบบทดสอบตามเนื้อหาและโครงสร้างที่ได้ศึกษาจากข้อหนึ่ง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัย ตรวจสอบทั้งในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

2.4.1 ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ตำแหน่งนักวิชาการ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

2.4.2 นายสมใจ เจริญพานิช ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

2.4.3 นายทองพูน กิ่งนาค ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.5 ทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์แล้วไปทดลอง (try out) กับครู-อาจารย์ผู้สอนแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน สถานศึกษานอกกลุ่มภาคกลาง 3 สถานศึกษา จำนวน 15 คน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (releability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ใช้สูตรของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.902

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึง กรมอาชีวศึกษา และขออนุญาตแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือนำ จากกรมอาชีวศึกษาถึงผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางทางพัสดุไปรษณีย์ และรวบรวมส่งกลับคืนโดยทางพัสดุไปรษณีย์เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเตรียมกล่องพัสดุและติดแสตมป์ไว้ให้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีแบบสอบถามกลับคืน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.30

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาแยกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยคิดเป็นร้อยละของแต่ละประเภท

4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้คิดค่าระดับความพึงพอใจทั้ง 7 ประการของอาจารย์ผู้สอนแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (statistical package for social science)

4.5 การให้คะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์มาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่มีลักษณะของการวัดตามวิธีการของ ลิเคริร์ท (Likert scale)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ให้คะแนน 4 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วพิจารณาระดับปัญหาและความต้องการโดยอาศัยเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายการใดที่มีค่าระหว่าง 1.00-1.49 ถือว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยรายการใดที่มีค่าระหว่าง 1.50-2.49 ถือว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยรายการใดที่มีค่าระหว่าง 2.50-3.49 ถือว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยรายการใดที่มีค่าระหว่าง 3.50-4.49 ถือว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ยรายการใดที่มีค่าระหว่าง 4.50-5.00 ถือว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

5. สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

5.1.1 แจงนับความถี่

5.1.2 คำนวณค่าร้อยละ $= \frac{n}{N} \times 100$

n = จำนวนผู้ตอบ

N = จำนวนประชากร

• 5.1.3 หาค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร ใช้สูตร (กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 42)

$$\mu = \frac{\Sigma X}{N}$$

μ = คะแนนเฉลี่ยของประชากร

ΣX = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนประชากร

5.1.4 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ใช้สูตร (กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 70)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\Sigma (X - \mu)^2}{N}}$$

σ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

X = ข้อมูลแต่ละจำนวน

5.1.5 เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 83)

$$Z = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

μ_1 = เป็นคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

μ_2 = เป็นคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

σ_1^2 = เป็นความแปรปรวนของกลุ่ม 1

σ_2^2 = เป็นความแปรปรวนของกลุ่ม 2

5.1.6 เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตรวจสอบความแตกต่างความแปรปรวน

$$F = \frac{MS}{MS}$$

F = แทนค่าแจกแจงของ F

MS_b = แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5.1.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient)ใช้สูตรของครอนบาช (Cronbach. 1970 : 126) อ้างจาก (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 170 - 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2}\right]$$

α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

n = จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ

S_t^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

S_i^2 = ผลรวมความแปรปรวนรายข้อ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2 ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนของประชากร

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

R แทน การจัดอันดับ

Z แทน ค่าความแตกต่างระหว่างคู่

F แทน ค่าความแตกต่างของความแปรปรวน

2 ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน เพื่อทราบถึง

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

ตอนที่ 6 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในแผนกเทคนิคพื้นฐาน

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำนวน 78 คน จำแนกได้ ดัง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (N=78)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	24.4
ปริญญาตรี	59	75.6
รวม	78	100
สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
ช่างกลโรงงาน	33	42.3
ช่างเชื่อมโลหะ	23	29.5
ช่างยนต์	10	12.8
อื่น ๆ	12	15.4
รวม	78	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	39.7
5 ปีขึ้นไป	47	60.3
รวม	78	100

จากตาราง 2 สถานภาพโดยทั่วไปของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จากจำนวนประชากร 78 คน

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6

จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่จบช่างกลโรงงานมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ช่างเชื่อมโลหะมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ช่างยนต์มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอื่น ๆ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง โดยจำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านตัวงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านตัวงาน</u>				
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ	3.58	.75	มาก	7
2	ท่านมีความชื่นชมต่อวิชาที่ท่านรับผิดชอบ	3.82	.72	มาก	1
3	ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานในแผนก	3.76	.76	มาก	5
4	แผนกนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	.82	มาก	2
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.82	.73	มาก	1
6	งานในแผนกทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ และชื่นชมกับความสำเร็จ	3.68	.75	มาก	6
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้	3.78	.64	มาก	3
8	ท่านมีความเหมาะสมและมีความถนัดในวิชาที่สอนในแผนกเทคนิคพื้นฐาน	3.77	.66	มาก	4
	รวม	3.75	.53	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านตัวงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คือ มีค่าเฉลี่ย 3.75

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมีความชื่นชมต่อวิชาที่รับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 อันดับรองลงมาได้แก่ แผนกเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้ มีค่าเฉลี่ย 3.78 ท่านมีความเหมาะสมและมีความถนัดในวิชาที่สอนในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.76 งานในแผนกทำให้ท่านเกิดความภูมิใจและชื่นชมในความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.68 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ อยู่ในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.58

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\mathcal{M}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านการเลื่อนตำแหน่ง</u>				
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.88	.85	ปานกลาง	5
2	โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความเป็นธรรม	2.99	.90	ปานกลาง	3
3	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.03	.87	ปานกลาง	2
4	งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง	2.94	.89	ปานกลาง	4
5	ท่านประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการเป็นครูแผนกเทคนิคพื้นฐาน	3.15	.90	ปานกลาง	1
6	งานในแผนกเทคนิคพื้นฐานทำให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานอื่น	2.74	.87	ปานกลาง	6
	รวม	2.96	.71	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถาบันศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 2.96

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการเป็นครูแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมากที่สุด เป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 อันดับรองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.03 โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.99 งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.94 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.88 และงานในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานทำให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานอื่น เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.74

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางที่มีต่อความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	μ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>				
1	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ยกย่อง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	.91	ปานกลาง	5
2	ท่านมีความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.54	.88	มาก	2
3	เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จของท่านที่ท่านได้สอนแผนกเทคนิคพื้นฐาน	3.35	.64	ปานกลาง	3
4	วิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.12	.79	ปานกลาง	8
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงานของท่าน	3.17	.71	ปานกลาง	6
6	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ	3.13	.74	ปานกลาง	7
7	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานแห่งนี้	3.33	.71	ปานกลาง	4
8	การปฏิบัติงานสอนในแผนกทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ	3.64	.81	มาก	1
	รวม	3.32	.58	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.32

ครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อความภูมิใจในการปฏิบัติงานสอนในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมากที่สุด เป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 อันดับรองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.54 เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จของท่านที่ท่านได้สอนแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.17 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ มีค่าเฉลี่ย 3.13 และวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่างๆสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อที่	บัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล</u>				
1	วิทยาลัยได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครู	2.74	.87	ปานกลาง	6
2	มีความเหมาะสมและยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน	2.71	.94	ปานกลาง	7
3	การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	3.13	.71	ปานกลาง	2
4	การให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา การลาศึกษาต่อ ได้อย่างเหมาะสมยุติธรรม	3.06	.92	ปานกลาง	3
5	ในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ยเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.82	.82	ปานกลาง	5
6	ในการจัดชั่วโมงการสอนภาคนอกเวลามีน้อยเกินไป	3.24	.87	ปานกลาง	1
7	ท่านพอใจกับค่าสอนภาคนอกเวลา	3.04	.83	ปานกลาง	4
	รวม	2.96	.57	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 2.96

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อการจัดชั่วโมงสอนภาคนอกเวลามากที่สุด เป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 อันดับรองลงมาได้แก่ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.13 การให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา การลาศึกษาต่อ ได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.06 ท่านพอใจกับค่าสอนภาคนอกเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.04 ในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ยเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.82 วิทยาลัยได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครู มีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีความเหมาะสม ยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.71

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	ด้านสภาพการทำงาน				
1	การมีเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม	3.08	.66	ปานกลาง	4
2	วิทยาลัยได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับแผนกของท่านได้เหมาะสมและเพียงพอ	2.91	.72	ปานกลาง	7
3	วิทยาลัยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วม และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.13	.86	ปานกลาง	3
4	แผนกเทคนิคพื้นฐานตั้งอยู่ในทำเลที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.06	.76	ปานกลาง	5
5	การจัดพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและเหมาะสมในการทำงาน	3.23	.75	ปานกลาง	2
6	วิทยาลัยได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.01	.65	ปานกลาง	6
7	สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.47	.70	ปานกลาง	1
	รวม	3.13	.47	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.13

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อการทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากที่สุด เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.47 อันดับรองลงมา ได้แก่ การจัดพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน และเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 วิทยาลัยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 3.08 แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานตั้งอยู่ในทำเลที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.06 วิทยาลัยได้จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงอย่างเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ย 3.01 และวิทยาลัยได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับแผนกของท่านได้เหมาะสมและเพียงพอ เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.91

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>				
1	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติราชการ	3.99	.73	มาก	1
2	เพื่อนร่วมงานต่างก็ร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง	3.72	.70	มาก	2
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถที่ท่านแสดงออก	3.46	.60	ปานกลาง	6
4	เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงานเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.62	.72	มาก	4
5	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.45	.66	ปานกลาง	7
6	เพื่อนร่วมงานส่วนมาก เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.65	.62	มาก	3
7	การแบ่งงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสม ชัดเจน และยุติธรรม	3.54	.66	มาก	5
	รวม	3.63	.5	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ มีค่าเฉลี่ย 3.63

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติราชการมากที่สุด เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.99 อันดับรองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานต่างร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง มีค่าเฉลี่ย 3.72 เพื่อนร่วมงานส่วนมากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงานเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.62 การแบ่งงานระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเหมาะสม ชัดเจน ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.54 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถที่ท่านแสดงออก มีค่าเฉลี่ย 3.46 และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีต่อความพึงพอใจด้านองค์กรและการบริหารงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ (N=78)	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
	<u>ด้านองค์กรและการบริหารงาน</u>				
1	โครงสร้างและการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.21	.65	ปานกลาง	1
2	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยมีรูปแบบระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน	3.18	.75	ปานกลาง	2
3	แผนกวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัย ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	2.99	.78	ปานกลาง	5
4	วิทยาลัยของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.73	.85	ปานกลาง	7
5	ครูทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี	3.04	.65	ปานกลาง	4
6	การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดหาวัสดุมีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง	2.88	.74	ปานกลาง	6
7	การมอบหมายหน้าที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถ	3.13	.80	ปานกลาง	3
	รวม	3.02	.54	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.02

ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานมีความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบัน มากที่สุด เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.21 อันดับรองลงมาได้แก่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยมีรูปแบบระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.18 การมอบหมายหน้าที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ครูทุกคนได้รับทราบนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี มีค่าเฉลี่ย 3.04 แผนกวิชาต่างๆในวิทยาลัยให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 2.99 การติดต่อสื่อสารการสั่งการ การจัดหาวัสดุ มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 2.88 และวิทยาลัยของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.73

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
1	ด้านตัวงาน	3.75	.53	มาก	1
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.96	.71	ปานกลาง	7
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	.58	มาก	3
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	2.96	.57	มาก	6
5	ด้านสภาพการทำงาน	3.13	.47	ปานกลาง	4
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.63	.51	มาก	2
7	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	3.02	.54	ปานกลาง	5
	รวม	3.27	.41	ปานกลาง	

จากตาราง 10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง โดยส่วนรวมพบว่าด้านตัวงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75

อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.13 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.02 และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลกับด้านการการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 เท่ากัน สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.27

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตาราง 11-12

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยที่ศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=19)				ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (N=59)			
		$\bar{X}$	σ	ระดับความพึงพอใจ	R	$\bar{X}$	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
1	ด้านตัวงาน	3.763	.325	มาก	1	3.748	.578	มาก	1
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.000	.611	ปานกลาง	7	2.941	.745	ปานกลาง	6
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.368	.405	ปานกลาง	3	3.305	.624	ปานกลาง	3
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	3.068	.560	ปานกลาง	6	2.930	.572	ปานกลาง	7
5	ด้านสภาพการทำงาน	3.137	.453	ปานกลาง	4	3.114	.475	ปานกลาง	4
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.684	.391	มาก	2	3.615	.547	มาก	2
7	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	3.083	.550	ปานกลาง	5	3.002	.541	ปานกลาง	5
	รวม	3.322	.307	ปานกลาง		3.254	.435	ปานกลาง	

จากตาราง 11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.332 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.763 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.684 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.368 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.137 ด้านองค์กรและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.083 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ย 3.068 และด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.000

วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.254 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.748 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.615 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.305 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.114 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.002 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.941 และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.930

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ระหว่างวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

ลำดับที่	บัจจัยด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		Z
		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านตัวงาน	3.763	.325	3.748	.578	.14
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.000	.611	2.941	.745	.35
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.368	.405	3.305	.624	.51
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	3.068	.560	2.930	.572	.93
5	ด้านสภาพการทำงาน	3.173	.453	3.114	.475	.49
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.684	.391	3.615	.547	.60
7	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	3.038	.550	3.002	.541	.56
	รวม	3.322	.307	3.254	.435	.76

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Z_{78} = 1.995)

จากตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ของกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา ดังตาราง 13-14

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

ลำดับที่	ปัจจัยศึกษา	ช่างกลโรงงาน N=33				ช่างเชื่อมโลหะ N=23				ช่างยนต์ N=10				อื่น ๆ N=12			
		μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
1.	ด้านตัวงาน	3.621	.464	มาก	1	3.842	.632	มาก	1	3.863	.488	มาก	2	3.844	.477	มาก	1
2.	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.843	.697	ปานกลาง	7	3.123	.820	ปานกลาง	5	3.117	.485	ปานกลาง	6	2.806	.666	ปานกลาง	7
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.106	.517	ปานกลาง	4	3.484	.667	ปานกลาง	3	3.625	.377	มาก	3	3.344	.514	ปานกลาง	3
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	2.931	629	ปานกลาง	6	2.882	511	ปานกลาง	7	3.229	443	ปานกลาง	5	2.988	589	ปานกลาง	6
5.	ด้านสภาพการทำงาน	3.121	.505	ปานกลาง	3	3.075	.476	ปานกลาง	6	3.329	.452	ปานกลาง	4	3.083	.352	ปานกลาง	4
6.	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.481	.353	ปานกลาง	2	3.634	.598	มาก	2	3.986	.604	มาก	1	3.750	.510	มาก	2
7.	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	2.970	.555	ปานกลาง	5	3.137	.505	ปานกลาง	4	2.871	.492	ปานกลาง	7	3.071	.620	ปานกลาง	5
	รวม	3.168	.407	ปานกลาง		3.329	.446	ปานกลาง		3.450	.333	ปานกลาง		3.292	.344	ปานกลาง	

จากตาราง 13 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า

ครู-อาจารย์ที่จบสาขาช่างกลโรงงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.168 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลีย 3.621 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.481 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.121 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.106 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.970 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ย 2.931 และด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.843

ครู-อาจารย์ที่จบสาขาช่างเชื่อมโลหะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.329 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.842 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.634 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.484 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.137 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.123 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.075 และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.882

ครู-อาจารย์ที่จบสาขาช่างยนต์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.450 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.986 อันดับรองลงมาคือ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.863 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.625 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.329 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ย 3.229 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.117 และองค์กรและการบริหารงานเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.871

ครู-อาจารย์ที่จบสาขาอื่นๆมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.292 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.844 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.750

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.344 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.083 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.071 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ย 2.988 และด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.806

ตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

ลำดับที่	ปัจจัยที่ศึกษา	ช่างกลโรงงาน N=33			ช่างเชื่อมโลหะ N=23			ช่างยนต์ N=10			อื่น ๆ N=12			
		μ	σ	R	μ	σ	R	μ	σ	R	μ	σ	R	F
1.	ด้านตัวงาน	3.621	.464	1	3.842	.632	1	3.863	.488	2	3.844	.477	1	1.184
2.	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.843	.697	7	3.123	.820	5	3.117	.484	6	2.806	.666	7	1.051
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.106	.517	4	3.484	.667	3	3.625	.377	3	3.344	.514	3	3.352*
4.	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	2.931	.629	6	2.882	.511	7	3.229	.443	5	2.988	.589	6	.924
5.	ด้านสภาพการทำงาน	3.121	.505	3	3.075	.476	6	3.329	.452	4	3.083	.352	4	.745
6.	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.481	.353	2	3.634	.598	2	3.986	.604	1	3.750	.510	2	2.980*
7.	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	2.970	.555	5	3.137	.505	4	2.871	.492	7	3.071	.620	5	.731
	รวม	**3.168**	**.407**		**3.329**	**.446**		**3.450**	**.333**		**3.292**	**.334**		**1.551**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F=2.74)

จากตาราง 14 จะเห็นว่า ครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 78 คน จำแนกตามสาขาวิชาช่างที่จบพบว่า ครู-อาจารย์ที่จบจากสาขาช่างยนต์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสาขาอื่นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.450 รองลงมาคือ สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะมีค่าเฉลี่ย 3.329 สาขาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.292 ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ สาขาวิชาช่างกลโรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.168

เมื่อจำแนกตามบัจจัยที่ศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์สาขาช่างกลโรงงานมีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.621 รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ครู-อาจารย์สาขาช่างเชื่อมโลหะ มีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.842 รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

ครู-อาจารย์สาขาช่างยนต์ มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.986 รองลงมาคือด้านตัวงาน ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านองค์กรและการบริหารงาน

ครู-อาจารย์ที่จบจากสาขาอื่น มีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.844 รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ระดับความพึงพอใจของครู-อาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยด้าน	ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (N=31)				ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี (N=47)			
		μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	R
1	ด้านตัวงาน	3.790	.493	มาก	1	3.726	.550	มาก	1
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.032	.696	ปานกลาง	6	2.904	.724	ปานกลาง	7
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.427	.544	ปานกลาง	3	3.250	.593	ปานกลาง	3
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	2.931	.616	ปานกลาง	7	2.985	.540	ปานกลาง	6
5	ด้านสภาพการทำงาน	3.198	.505	ปานกลาง	4	3.082	.441	ปานกลาง	4
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.691	.588	มาก	2	3.593	.458	มาก	2
7	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	3.037	.561	ปานกลาง	5	3.012	.534	ปานกลาง	5
	รวม	3.319	.435	ปานกลาง		3.239	.388	ปานกลาง	

จากตาราง 15 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารยแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานพบว่า

ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.319 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.709 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.691 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.427 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.198 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.037 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.032 และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.931

ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.239 ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 3.726 อันดับรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.593 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.250 ด้านสภาพการทำงาน 3.082 ด้านองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.012 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล 2.985 และด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.904

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	บัจจัยด้าน	ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี		z
		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านตัวงาน	3.790	.493	3.726	.550	.54
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.032	.696	2.904	.724	.78
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.427	.544	3.250	.593	1.36
4	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	2.931	.616	2.9848	.540	.40
5	ด้านสภาพการทำงาน	3.198	.505	3.082	.441	1.04
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.691	.588	3.592	.458	.79
7	ด้านองค์กรและการบริหารงาน	3.037	.561	3.012	.534	.19
	รวม	3.319	.435	3.239	.388	.83

จากตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า

5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกันหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง เป็นการศึกษาจากประชากร จำนวน 78 คน โดยผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดที่จะศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

2 สมมุติฐานของการวิจัย

3 วิธีดำเนินการวิจัย

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5 สรุปผลการวิจัย

6 อภิปรายผล

7 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

8 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางในด้านตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

สมมุติฐานของงานวิจัย

1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับต่ำ

2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ได้แก่ ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงานมีระดับต่างกัน

3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ

2 สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3 ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4 นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม

5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐานนอกกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 15 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.902

6 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ถึง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้ คือ

1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติต่าง ๆ ใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistic package for social sciences) ของศูนย์คอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู-อาจารย์ ด้วยค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยรวมเป็นรายข้อด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.3 ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ F-test

2.4 การตัดสินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1 สถานภาพโดยทั่วไปของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 78 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานดังนี้

1.1 วุฒิการศึกษา พบว่าครู-อาจารย์ส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีจำนวน 59 คน หรือร้อยละ 75.6 และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน หรือร้อยละ 24.4

1.2 สาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่าครู-อาจารย์จบการศึกษาสาขาช่างกลโรงงานมากที่สุด มีจำนวน 33 คน หรือร้อยละ 42.3 ช่างเชื่อมโลหะ มีจำนวน 23 คน หรือร้อยละ 29.3 ช่างยนต์มีจำนวน 10 คน หรือร้อยละ 12.8 และสาขาอื่น ๆ มีจำนวน 12 คน หรือร้อยละ 15.4

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครู-อาจารย์มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 31 คน หรือร้อยละ 39.7 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 47 คน หรือร้อยละ 60.3

2 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และเมื่อแยกตามปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ดังนี้

2.1 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยมีความพึงพอใจต่อความชื่นชมต่อวิชาที่รับผิดชอบและอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงไปคือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

ความเหมาะสม และมีความถนัดในวิชาที่สอน ความกระตือรือร้นต่องานในแผนกตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคืองานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

2.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในการเป็นครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงไปคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสในการเลื่อนระดับและตำแหน่งสูงขึ้น งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ งานในแผนกเทคนิคพื้นฐาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

2.3 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสอนในแผนกทำให้รู้สึกภูมิใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงไปคือ ความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จของท่าน ครอบครัวมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ยกย่องและให้เกียรติ ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงานได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ วิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

2.4 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยมีความพึงพอใจต่อการจัดชั่วโมงการสอนภาคนอกเวลาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัย 3.24 รองลงไปคือ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การให้โอกาสเข้าอบรม สัมมนา ความพอใจกับค่าสอนนอกเวลา การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืม การจัดบริการและอำนวยความสะดวกด้วยสวัสดิการตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ

ความเหมาะสมและยุติธรรมในการจัดสวัสดิการโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

2.5 ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่าก้น 3.47 โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงไปคือ การจัดพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน วิทยาลัยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกทันสมัย การมีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม แผนกตั้งอยู่ในทำเลที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี วิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเพียงพอตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ วิทยาลัยจัดเครื่องมือและอุปกรณ์จำเป็นในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

2.6 ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัย 3.63 โดยมีความพึงพอใจต่อการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงไปคือ ความร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง เพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

2.7 ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 โดยมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างและการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงไปคือ ระเบียบแบบแผนขั้นต้นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ทราบนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติชัดเจน แผนกต่าง ๆ ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ สะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนชัดเจน และยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

2.8 ลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งาน แต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านตัวงานโดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ลำดับรองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

3 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกออกตามวุฒิการศึกษาดังนี้คือ

3.1 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.322 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.763 รองลงไปคือด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.254 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.748 รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กร และการบริหารงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

3.3 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติ

4 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกออกตามสาขาวิชาที่จบดังนี้คือ

4.1 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่จบการศึกษาจากสาขาช่างกลโรงงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.168 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.621 รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านการเลื่อนตำแหน่ง

4.2 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่จบการศึกษาจากสาขาช่างเชื่อมโลหะ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.329 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.842 รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

4.3 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่จบการศึกษาจากสาขาช่างยนต์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.450 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.986 รองลงไปคือ ด้านตัวงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านองค์กรและการบริหารงาน

4.4 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่จบการศึกษาจากสาขาอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.392 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844 รองลงไป คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

4.5 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางที่จบการศึกษาต่างสาขากัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเพื่อนร่วมงาน

5 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์การทำงานดังนี้คือ

5.1 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.319 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.790 รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

5.2 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.239 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.726 รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

5.3 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 78 คน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานต้องการการแก้ไขปรับปรุง เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จำเป็นต้องแก้ไขในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้คือ

อันดับที่หนึ่ง	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
อันดับที่สอง	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล
อันดับที่สาม	ด้านองค์กรและการบริหารงาน
อันดับที่สี่	ด้านสภาพการทำงาน
อันดับที่ห้า	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อันดับที่หก	ด้านเพื่อนร่วมงาน
อันดับที่เจ็ด	ด้านตัวงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ทำให้ได้ข้อมูลนำมาอภิปรายผล ตามลำดับดังนี้

1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่ไม่เท่ากัน จึงทำให้ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าจำแนกตามลำดับที่ควรมีการปรับปรุงแล้ว อันดับแรก คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งกับด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เท่ากัน เป็นเพราะสภาวะทางเศรษฐกิจของปัจจุบัน ทำให้รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่พอกับค่าใช้จ่ายจำเป็น จะต้องมีรายได้เสริม อาทิ เงินค่าสอนภาคนอกเวลาและค่าตอบแทน ต่าง ๆ มาแก้ปัญหาเศรษฐกิจในครอบครัว และครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เพราะครู-อาจารย์ทุกคนต้องการโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าให้หน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ปัจจัยซึ่งส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (2531 : 69-70) พบว่าอาจารย์ผู้สอนวิชาช่าง ส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือนิเทศการศึกษา เกี่ยวกับทักษะและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ส่วนอันดับต่อมา ได้แก่ ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในเกณฑ์ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อาจกล่าวได้ว่า สภาพโดยทั่วไปของครู-อาจารย์แผนก

วิชาเทคนิคพื้นฐาน มีการจัดองค์กรสภาพการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือมีสภาพเหมาะสมซึ่งอาจจะต้องมีการปรับปรุงบ้างในบางจุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ส่วนด้านตัวงานและด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน โดยมีอันดับที่ 1 ถึงอันดับที่ 5 ตรงกัน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านเพื่อนร่วมงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์กรและการบริหารงาน ส่วนอันดับสุดท้ายของครู-อาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนครู-อาจารย์วุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกได้ว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า ส่วนครูอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าต้องการด้านผลประโยชน์เกื้อกูลมากกว่า

3 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางที่จบต่างสาขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ซึ่งอันดับแรกได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านตัวงาน ซึ่งครู-อาจารย์ ผู้จบในสาขาวิชาช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ และสาขาอื่น ๆ มีความพึงพอใจตรงกัน ส่วนผู้จบสาขาช่างยนต์ มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครู-อาจารย์ที่จบจากสาขาช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ และสาขาอื่น ๆ พอใจในงานซึ่งปฏิบัติอยู่และด้านเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับรอง ส่วนครู-อาจารย์ที่จบสาขาช่างยนต์เห็นว่าด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับกมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในปัจจัยของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับสุดท้ายของผู้จบสาขาช่างกลโรงงานและสาขาอื่น ๆ ตรงกัน คือ ด้านการ

เลื่อนตำแหน่ง ส่วนช่างเชื่อมโลหะ ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ช่างยนต์ ได้แก่ ด้านองค์กรและการบริหารงาน

4. เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจด้านตัวงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงไป ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกัน ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 93) พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง โดยสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและสนใจติดตามการปฏิบัติงานในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานได้แก่

1.1 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง วิทยาลัยควรจะได้ให้โอกาสบุคลากรในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาทางด้านวิชาการและด้านที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เพื่อที่ครู-อาจารย์ในแผนกจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับ

1.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารในระดับสูงควรพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน การสอนภาคนอกเวลา สวัสดิการที่พักอาศัย ตลอดจนอัตราส่วนการกู้ยืมเงินเช่าซื้อบ้าน ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และใน

สถานศึกษาควรจัดสรรชั่วโมงภาคนอกเวลา ตามเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษากำหนด

2. ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์การทำงาน ของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ต้องปรับปรุงแก้ไขก่อนได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่งกับด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เพราะจะทำให้ครู-อาจารย์ ในแผนกเกิดความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2528. อัดสำเนา.

กาญจนา พงษ์หา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูศิลปศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535. อัดสำเนา.

กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิสิกส์ เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2530.

จิรพันธ์ พุทธรัตน์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ , 2534. อัดสำเนา.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. จิตวิทยาเบื้องต้น. สงขลา : มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ , 2532.

ดรุณี ใยเผือก. ความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2533. อัดสำเนา.

ดวงใจ วีสกุล และคณะ. สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย , 2526.

ทรงเดช วงษ์บัญญา ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม , 2534. อัดสำเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2523.

บัญชา ชลาภิรมย . ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2533. อัดสำเนา.

บูรพา พรหมเจี่ยม. ความพึงพอใจของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2532. อัดสำเนา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท, 2532.

พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร , 2534.

พรรณราย อ่ำประชา. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537. อัดสำเนา.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช , 2517.

เมธี บิลัยธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ , 2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศึกษาพรจำกัด , 2531.

วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อ.อิทธิพล , 2526.

วิชัย แหวนเพชร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร , 2534.

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของไทย. รายงานผลการวิจัยและพัฒนาตามโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 , 2531.

วาทิต พิมพะนิตย์. การปฏิบัติงานในแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2534. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์ , 2529.

สมยศ นาวีการ. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ , 2525.

สมยศ นาวีการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2533.

สมาน สรรพศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532. อัดสำเนา.

สุพรรณี สมบัติธีระ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูในโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529. อัดสำเนา.

สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2532.

อาชีวศึกษา , กรม กระทรวงศึกษาธิการ. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา : 2539. อัดสำเนา.

อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ , 2530.

Ainsworth, Janet Kay. Teacher Job Satisfaction : The Extent to Whish Teachers' Personal Need Are Satisfied in the Work Setting. Northern Illinois University Ed.D., 1988.

Applewhite, Phillip B. Organizational and Behavior. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1965.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusettes : Harward University Press, 1968.

Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. Industrial Psychology. New York : Harper & Row Publisher, 1968.

Chruden, Herbert J. and Sherman, Jr. Personel Management. Cincinnate ; South-Wastern Publishing Co., 1968.

Chitom, Sara Austin. The Relationship Between Secondary Teachers' Job Satisfaction and Their Perceptions of School Climate. Mississippi State University Ed., 1990.

Davis, Keith. Human Behavior at work : Organizational Bahavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1981.

French, Wendell. The Personnel Management Process. Boston : Houghton Mifflin Co., 1964.

Ghiselli, Edwin E. and Brown, Charence W. Personnel and Industrial Psychology. Second edition. New York : McGraw-Hill Book Co., 1965.

Giimer, Von Haller B. and Others. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1966.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.

Haezebrouch, Jon C. The Effects of School Size and Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. Western Michigan University Ed.D., 1989 : pp.220

Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. Oxford : IBM Publishing Co.,1964.

Herzberg, F. and Others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Ivancevich, J.N. and Donnelly "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitions, " Personnel Journal. 47 : 172 ; March, 1968.

Jackson, Dale Russell. " A Study of University Administrators Perceptions Related to the factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory, " Dissertation Abstracts International. 35 : 12 ; July, 1975.

Kabes, Sharon E. Craig. The Relationships Among Teacher Satisfaction, School Organizational Climate, And Professtional Growth and Development

Attiudes of High School Teachers. The University of North Dakota Ed.D., 1989.

Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (Chicago : edited by Mavin D. Dunnette, 1976), pp. 1297 - 1349.

Mandolang, Nadine Hoover. Rural Education Policy : A Comparison of Patterns in Rural, Suburban, and Urban Teacher Job Satisfaction in the State of Florida. The Florida State University Ph.D, 1988.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970.

Mitchell, James Byron, Jr. Teacher Job Satisfaction and Teacher Rapport With The Principal in Relationship to Principals' Leadership Styles and School Enrollment Size in Tennessce Public Secondary School. Memphis State University Ed.D., 1989.

Quitugua, Frankin Joseph. " An Investigation of Factors Which Affect Teacher Satisfaction and Tenure, " Dissertation Abstract. 36 : 1224 - A; September, 1975.

Secord, P.F., and Backman C.W. Social Psychology. New York : McGraw-Hill : 1964.

Strauss, G. and Sayles, L.R. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, Prentic-Hall : 1960.

Taffin, Joseph and McCormick, Ernest J. Industrial Psychology. London : George Allen and Umvin Ltd., 1968.

Wiles, Kimball, Supervision for Better Schools. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1967.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science. Von Nonstrand : Reinhold Co., 1973.

Young, Betty J. Teacher Job Satisfaction : A Study of The Overall Job Satisfaction and Work Facet Satisfaction of K-8 Teachers. University of California, Los Angeles Ph.D, 1988.

ภาคผนวก ก.

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ที่ ทม 1007/ ๑๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110
๑๔ กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ เป็นนิสิตระดับบริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำบริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล	ประธาน
อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 1381

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110
15 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ เป็นนิสิตระดับบริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำบริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล	ประธาน
อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.สมใจ เจริญพานิช ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะรบรดาให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๑๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ เป็นนิสิตระดับบริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำบริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.ทองพูน กิ่งนาค ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/[illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

[illegible] มีนาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล	ประธาน
อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยเทคนิค ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยให้ครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ด่วนมาก

ศธ 0525/628
3 เม.ย. 39

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองวิทยาลัยเทคนิค โทร 2822551-2

ที่ วันที่ 3 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน กผ.

จเล็นอ

ด้วยนายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกฤตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประสงค์จะขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง"

กองวิทยาลัยเทคนิคพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาต ให้นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ แจกแบบสอบถามได้
2. ลงนาม ในหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 1 ฉบับ ดังแนบ

3 เม.ย. 2539

(นายประสิทธิ์ พร้อมมูล)
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

อนุญาต-ลงนามแล้ว

(นายสุทธิ ผลสวัสดิ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา
3 เม.ย. 2539

ที่ ศธ 0907/ 2686

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

3 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ ทม 1007/1447
ลงวันที่ 7 มีนาคม 2539

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัยได้ขออนุญาตให้นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา แจกแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง" ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิ ผลสวัสดิ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค
โทร. 2822551-2
โทรสาร 2829354

ที่ ศธ 0907/[illegible]

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

3 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 3 เมษายน 2539

ด้วย นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง"

ในการนี้ นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาของแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้ และเมื่อดำเนินการกรอกแบบสอบถามแล้วโปรดส่งคืน นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ ณ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ พรชัยมงคล)
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

กองวิทยาลัยเทคนิค
โทร. 2822551-2
โทรสาร 2829354

ที่ ทม 1007/4116

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กันยายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ด้วย นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ได้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษา ภาคกลาง" มีความประสงค์จะขอสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยกำหนดสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ ในวันที่ 20 กันยายน 2539 เวลา 13.00 น. ณ ห้อง สบ 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน)

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ผศ.ศุภชัย รมยานนท์ อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญไปเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และโปรดแจ้งให้ ผศ.ศุภชัย รมยานนท์ ทราบด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามในงานวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน
วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ของ

นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน

วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดังนั้น การตอบแบบสอบถามของท่านถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในแผนกเทคนิคพื้นฐาน จึงขอความกรุณาให้ท่านได้สละเวลาอันเป็นประโยชน์ของท่าน ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 50 ข้อ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

6. แบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

(นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์)
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. วุฒิการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

2. สาขาวิชาที่จบการศึกษา

[ ] ช่างกลโรงงาน

[ ] ช่างเชื่อมโลหะ

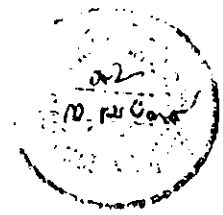
[ ] ช่างยนต์

[ ] อื่น ๆ

3. ประสบการณ์ในการทำงานแผนกเทคนิคพื้นฐาน

[ ] ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

[ ] ประสบการณ์ 5 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือของแต่ละระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านตัวงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ.....	....	./..	....	....	....
00	ท่านมีความชื่นชมต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่.....	....	....	....	./..	....

จากตัวอย่าง

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง มาก แสดงว่าท่านปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ เป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง น้อย แสดงว่าท่านมีความชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่น้อย

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านตัวงาน					
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ.....	...	...	....	...	...
2	ท่านมีความชื่นชมต่อวิชาที่ท่านรับผิดชอบ....	...	...	....	...	...
3	ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานในแผนก....	...	...	....	...	...
4	แผนกนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	...	...	....	...	...
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน.....	...	...	....	...	...
6	งานในแผนกทำให้ท่านทำให้เกิดความภูมิใจและชื่นชมกับความสำเร็จ.....	...	...	....	...	...
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้.....	...	...	....	...	...
8	ท่านมีความเหมาะสมและมีความถนัดในวิชาที่สอนในแผนกเทคนิคพื้นฐาน.....	...	...	....	...	...

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านการเสื่อนตำแหน่ง</u>					
9	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	...	...	....	...	...
10	โอกาสในการเสื่อนระดับ/ตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความเป็นธรรม.....	...	...	....	...	...
11	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเสื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...
12	งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ท่านได้เสื่อนตำแหน่งและระดับ.....	...	...	....	...	...
13	ท่านประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการเป็นครูแผนกเทคนิคพื้นฐาน.....	...	...	....	...	...
14	งานในแผนกเทคนิคพื้นฐานทำให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานอื่น.....	...	...	....	...	...
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
15	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ยกย่อง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...
16	ท่านมีความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ.....	...	...	....	...	...

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17	เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จของท่านที่ท่านได้สอนแผนกเทคนิคพื้นฐาน...	...	...	....	...	...
18	วิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี.....	...	...	....	...	...
19	ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงานของท่าน.....	...	...	....	...	...
20	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ.....	...	...	....	...	...
21	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานแห่งนี้.....	...	...	....	...	...
22	การปฏิบัติงานสอนในแผนกทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ.....	...	...	....	...	...
	<u>ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล</u>					
23	วิทยาลัยได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครู.....	...	...	....	...	...
24	มีความเหมาะสมและยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน.....	...	...	....	...	...

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25	การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม.....	...	...	....	...	...
26	การให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมนา การลาศึกษาต่อ ได้อย่างเหมาะสมยุติธรรม....	...	...	....	...	...
27	ในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ยเป็นไปอย่างเหมาะสม.....	...	...	....	...	...
28	ในการจัดชั่วโมงการสอนภาคนอกเวลามีนอกเวลา.....	...	...	....	...	...
29	ท่านพอใจกับค่าสอนภาคนอกเวลา.....	...	...	....	...	...
	<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>					
30	การมีเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม.....	...	...	....	...	...
31	วิทยาลัยได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับแผนกของท่านได้เหมาะสมและเพียงพอ.....	...	...	....	...	...
32	วิทยาลัยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วม และอื่นๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ.....	...	...	....	...	...
33	แผนกเทคนิคพื้นฐานตั้งอยู่ในทำเลที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี.....	...	...	....	...	...

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
34	การจัดพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและเหมาะสมในการทำงาน.....	...	...	....	...	...
35	วิทยาลัยได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง อย่างเหมาะสมและเพียงพอ.....	...	...	....	...	...
36	สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	...	...	....	...	...
	<u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>					
37	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติราชการ.....	...	...	....	...	...
38	เพื่อนร่วมงานต่างก็ร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง.....	...	...	....	...	...
39	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถที่ท่านแสดงออก.....	...	...	....	...	...
40	เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี.....	...	...	....	...	...
41	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย.....	...	...	....	...	...
42	เพื่อนร่วมงานส่วนมาก เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	...	...	....	...	...

ลำดับที่	ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
43	การแบ่งงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสม ชัดเจน และยุติธรรม.....	...	...	....	...	...
	<u>ด้านองค์กรและการบริหารงาน</u>					
44	โครงสร้างและการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความเหมาะสม.....	...	...	....	...	...
45	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยมีรูปแบบระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน.....	...	...	....	...	...
46	แผนกวิชาต่างๆ ในวิทยาลัย ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	...	...	....	...	...
47	วิทยาลัยของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม.....	...	...	....	...	...
48	ครูทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี.....	...	...	....	...	...
49	การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดหาวัสดุมีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง.....	...	...	....	...	...
50	การมอบหมายหน้าที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถ.....	...	...	....	...	...

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายกอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์

เกิดวันที่ 20 พฤศจิกายน 2504

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 240 หมู่ 4 หมู่บ้านศิริวัฒน์ ตำบลสนามชัย อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี 72000

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนสตรีวรนาถ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2517

มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดบวรนิเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2520

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี ปีการศึกษา 2523

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี ปีการศึกษา 2525

ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคขอนแก่น ปีการศึกษา 2526

ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทเวศร์ ปีการศึกษา 2529

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2539

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

บทคัดย่อ

ของ

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ตุลาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามตัวแปร วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยความพึงพอใจด้าน ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 78 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด รองลงไปคือด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานองค์กรและการบริหารงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า

2.1 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและสูงกว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จตำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้จบสาขาวิชาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเพื่อนร่วมงาน

2.3 ครู-อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้มีประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

JOB SATISFACTION OF BASIC TRAINING INSTRUCTORS IN CENTRAL TECHNICAL COLLEGES

AN ABSTRACT

BY

KOBKIAT SANGARSONGKOGK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Industrial Education
of Srinakharinwirot University

OCTOBER 1996

The aim of this study was to measure and to rank the job satisfaction of the basic training instructors in central technical colleges Instructors with difference on education level, education fields, working experienec were asked about their job satisfaction on the following ; the work itself, advancement, achievement recognition, salary, working condition, co-instructors, organization and administration

The population consisted of 78 basic training instructors in central technical colleges. The instrument used for analysis was SPSS program

The findings were that;

1. The basic training instructors in central technical colleges had average job satisfaction, but highest in work itself, co-instructors, achievement recognition, working conditions, organization and administration, salary and advancement respectively.

2. The rank of job satisfaction found that;

2.1 The basic training instructors classified according to education level had average job satisfaction with difference on significant.

2.2 The basic training instructors classified according to education fields showed average job satisfaction with difference on significant at .05 achievement recognition and co-instructors.

2.3 The instructors were classified according to

the number of years in service, their job satisfaction were average, while those who have been working less than and more than 5 years had no difference on significant.