

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

สารนิพนธ์
ของ
พันเอก จีรนนท์ กัณทวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๘.๖๑๔๒๒
๙๕๕๔๑
๘.๓

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

บทคัดย่อ
ของ
พันเอก จีรนนท์ กันทวงศ์

31 ก.ค. 2545



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

๒ ๑๔๘๙๕๘

จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุตา ทิพย์สุวรรณ.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง โดยพิจารณาประเมินจากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านความ
สำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการ
ทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากร ได้แก่ ครูอาจารย์ จำนวน 56 คน
จากแผนกวิชาต่าง ๆ 9 แผนก ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปีงบประมาณ 2545 ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
อาจารย์ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.92

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ
สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้วยสถิติทดสอบ t-test โดยการใช้
คอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows

ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง โดย
รวมและในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการ
ทหารช่าง จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏว่า โดยรวมและ
ในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะ ในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตาม
สถานภาพ อายุ แล้วพบว่าความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

JOB SATISFACTION OF THE INSTRUCTORS IN THE ENGINEER SCHOOL,
ENGINEER DEPARTMENT OF THE ROYAL THAI ARMY

AN ABSTRACT
BY
COLONEL CHEERANAN GANDHAWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2002

Cheeranan Gandhawong. (2002). *Job satisfaction of the instructors in the Engineer School, Engineer Department of the Royal Thai Army*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Asst. Prof. Dr.Suda Tapsuwan Ph.D.

The purposes of this research were to study the job satisfaction of the instructors in the Engineer School, Engineer Department of the Royal Thai Army in 7 factors which included achievement, work itself and working condition, responsibility, advancement, school policy and administration, salary and compensation, interpersonal relation, and to compare the job satisfaction of the instructors varied with ages, ranks, educational levels, and work experiences.

The samples of this research were 56 instructors in the Engineer School, Engineer Department of the Royal Thai Army.

The instrument used for the data collection was 40 items of rating scale questionnaires.

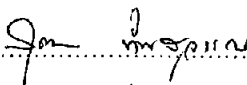
The statistical instruments used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested by the comparison of difference of means with the t-test. The data was analyzed by using SPSS 9.0 for Windows.

The research findings were as follows.

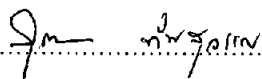
1. The job satisfaction of the instructors in the Engineer School, Engineer Department of the Royal Thai Army was at the high level for total figures and each factor except the salary and compensation was at the medium level.
2. The comparison of job satisfaction of the instructors varied with ages, ranks, educational levels and work experiences had no differences in the totally job satisfaction and each factor except in the factor of responsibility varied with age was shown statistically significant difference at .05.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณา สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

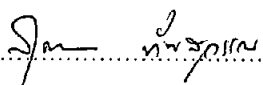
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

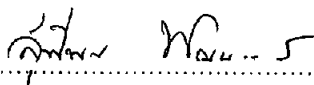

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สูดา ทัพสุวรรณ)

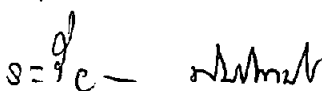
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สูดา ทัพสุวรรณ)

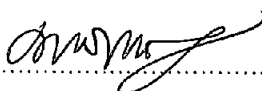
คณะกรรมการสอบ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สูดา ทัพสุวรรณ) ประธาน


(อาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์) กรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช) กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


(รองศาสตราจารย์ ดร. คอมเพชร นิตระคุกุล) คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 6 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่มีความประสบผลสำเร็จได้ ถ้าหากไม่ได้รับความกรุณาอย่างสูงสุดจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุตา ทักษสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย โดยกรุณาให้แนวคิดและแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ให้กำลังใจและคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาอย่างต่อเนื่องจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช กรรมการสอบสารนิพนธ์ เป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอกวีระฉัตร คล้ายวันเพ็ญ พันเอกสมมารทด ประเสริฐวรรณ พันเอกสินธุ์ชัย สมานทรัพย์ พันเอกปิยพล ผลาสินธุ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ไกรลาศ ที่ได้ให้เกียรติแก่ผู้วิจัย โดยกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บัญชาการโรงเรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของ โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้บัญชาการโรงเรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่ได้ให้ความสำคัญและร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณอย่างยิ่งสำหรับ คุณพิสุทธิ์ คงขำ คุณสลิลา รุ่งวงศ์ และ อาจารย์ศรายุทธ ทองอุทัย ที่กรุณาช่วยเหลือ และให้ข้อแนะนำในเรื่องการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้วิจัยทำให้เกิดความรวดเร็วในการวิเคราะห์และความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล ขอขอบคุณอาจารย์สุพัฒน์ ศรีสัมฤทธิ์ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ราชบุรี รุ่นที่ 1 ทุกท่านที่ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณและขอบใจ คุณพรรณิ กัณทวงศ์ เด็กหญิงนันทพรพรรณ และเด็กหญิงจันทมณี กัณทวงศ์ ซึ่งเป็นที่รัก เป็นความหวัง และกำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ในความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาให้โอกาสในการศึกษา และกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ และประสบการณ์ทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณเพื่อนนักเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 21 ทุกคนที่ดูแล ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้มาโดยตลอด การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากทุกๆท่านที่ได้กล่าวนามในเบื้องต้น หากผลการศึกษาค้นคว้านี้ สามารถก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อ่านด้วยประการใดก็ตาม ขอขอบคุณความดีนั้นให้กับท่านที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึง

พันเอก จิรนนท์ กัณทวงศ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	6
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	คำสังกระทรวงกลาโหม เรื่อง นโยบายการพัฒนาการศึกษาของกำลังพล.....	8
	คำสังกองทัพบก เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพบก.....	10
	โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง	17
	การจัดการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	18
	ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	20
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
	* ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์.....	26
	* ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์.....	27
	* ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก.....	28
	* องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
	งานวิจัยในประเทศ.....	36
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	41
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	* เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3(ต่อ) การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.....	46
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	59
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	68
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ.....	68
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2.....	77
ภาคผนวก ข ตารางสรุปจำนวนยอด ครู อาจารย์ฯ.....	85
ภาคผนวก ค บัญชีรายการหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนทหารช่าง	
กรมการทหารช่าง.....	89
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม).....	92
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ยศทหารและจำนวนปีรับราชการ.....	21
2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	46
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ 7 ด้าน และภาพรวม.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านความสำเร็จของงาน.....	49
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน.....	50
6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านความรับผิดชอบ.....	51
7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	52
8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	53
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล.....	54
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	55
11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้านและโดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้านและโดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ.....	57
13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้านและโดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา.....	58
14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้านและโดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	59
15 ผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบแต่ละด้าน ทั้ง 7 ด้าน.....	78
16 ผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากคะแนนมากไปน้อย.....	82
17 บัญชีสรุปยอดการย้ายเข้า – ออก ของนายทหารสัญญาบัตรที่ดำรงตำแหน่ง ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	86
18 บัญชีสรุปยอดนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ในโรงเรียน ทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตามชั้นยศ และแผนกวิชาที่บรรจุ.....	87
19 บัญชีสรุปยอดนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ในโรงเรียน ทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และแหล่งกำเนิด.....	88
20 บัญชีรายการหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	90

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2 ผังการจัดหน่วยโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.....	17

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กองทัพบก มีหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2503 มาตรา 14 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "กองทัพบก มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก และป้องกันราชอาณาจักร" ดังนั้นกองทัพบกจึงมีความจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้แก่กำลังพลอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังกองทัพบก ให้มีความพร้อมรบ ตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาของกองทัพบก ในปัจจุบันนั้น จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายการทหารกระทรวงกลาโหม แผนนโยบายการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพบก 2540-2549 และแผนการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพบกปี 2543-2550 (กองทัพบก. 2544 : 1) ดังนั้นเพื่อให้หน่วยและเหล่า ต่างๆ ของกองทัพบก มีแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน ทันต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน กองทัพบก จึงได้กำหนดนโยบายการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ.2545-2549 ขึ้น โดยถือว่าระบบการศึกษาของกองทัพบก เป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งหมายความว่า เป็นการศึกษาที่จัดโดยหน่วยงาน เพื่อผลิตบุคลากรตามความชำนาญ และความ ต้องการของหน่วยงานนั้น หรือเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะด้านวิชาชีพ ตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรโดยเฉพาะ เป็นการศึกษาที่มุ่งจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงาน หรือองค์กร และเป็นการศึกษาที่ไม่อาจดำเนินการได้โดยสถาบันการศึกษาปกติ หรือสถาบันปกติดำเนินการได้ แต่มีเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะของหน่วยงาน หรือองค์กรที่ต้องผลิตเอง (กองทัพบก. 2544 : 1) อย่างไรก็ตาม การศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานนั้น สามารถกระทำได้โดยคำนึงถึงนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ตามที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 21

ทหารช่าง เป็นทหารเหล่าหนึ่งใน 17 เหล่าของกองทัพบกไทย มีเครื่องหมายแสดงเหล่าเป็นรูปพลั่วกับขวานไขว้ประกอบกับสมอ ซึ่งจะติดที่คอเสื้อข้างขวาของเครื่องแบบทหาร (กระทรวงกลาโหม. 2542) ตามหลักนิยมปัจจุบัน ทหารช่างนับเป็นส่วนสำคัญของการเพิ่มพูนอำนาจกำลังรบ โดยการปฏิบัติงานช่างจากหน่วยทหารช่างของกองพลและกองทัพ ด้วยความชำนาญและเครื่องมือที่จำเป็น นับว่าเป็นเหล่าหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการรบ โดยให้การสนับสนุนเหล่าทหารอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพในการรบสูงขึ้น ในปัจจุบันทหารช่างได้มีการจัดหน่วยตามภารกิจต่างๆ หลายแบบ เช่น หน่วยทหารช่างสนาม หน่วยทหารช่างก่อสร้าง หน่วยทหารช่างสะพาน หน่วยทหารช่างประปาสนาม และหน่วยทหารช่างส่งกำลังบำรุง เป็นต้น (โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. 2535 : 3-24) ซึ่งบุคลากรทหารช่างที่บรรจุอยู่ในหน่วยต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรู้ความสามารถที่หลากหลาย เหล่านี้ส่วนใหญ่ จะได้มาจากการเข้ารับการศึกษา ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง แทบทั้งสิ้น เนื่องจากโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เป็นโรงเรียนทหารช่างแห่งเดียวของกองทัพบกไทย มีหน้าที่ อำนวยการ ดำเนินการ ฝึกศึกษา ให้กับกำลังพลเหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(กรมการทหารช่าง. 2537 : 55) เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ตามที่กองทัพบกอนุมัติ

คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน สามารถใช้ยุทธวิธีและเครื่องมือช่างที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันผู้สำเร็จการศึกษาบางคน อาจได้รับการพิจารณาปรับย้ายไปบรรจุอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น หลังจากสำเร็จการศึกษาบางหลักสูตรแล้ว เช่น หลักสูตรนายสิบอาวุโส หลักสูตรชั้นนายร้อย และ หลักสูตรชั้นนายพัน ซึ่งเป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ (กองทัพบก. 2530 : 2) เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษาบางคนต้องเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น คือ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ หรือ หลักสูตรนายทหารบกอาวุโส ดังนั้น โรงเรียนทหารช่าง จึงเป็นโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแห่งหนึ่งที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งสามารถใช้วิชาความรู้เป็นพื้นฐานในการเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้

การดำเนินการฝึกและศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารช่าง ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัย ครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง และครูอาจารย์ ต้องมีประสิทธิภาพ และมีคุณสมบัติในด้านความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เหมาะสมกับการกิจของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีแล้วครูอาจารย์ควรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย เพื่อทำให้เกิดความต้องการที่จะอยู่และปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างนั้น คือ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารช่าง หมุนเวียนเข้ามาบรรจุลงตำแหน่งครู หรือ อาจารย์ (กรมการทหารช่าง. 2537 : 64-67) ซึ่งจากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่านายทหารสัญญาบัตรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านั้น มักจะอยู่ปฏิบัติงานเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ แล้วก็ปรับย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น เพื่อความก้าวหน้าด้านยศตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อความเหมาะสม (กองทัพบก. 2530 : 1) เป็นเหตุให้ระบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ขาดความต่อเนื่อง เพราะการทำหน้าที่ครู อาจารย์นั้น ต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในด้านการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งผู้ที่เป็นอาจารย์ใหม่ ต้องใช้เวลาในการปรับตัวพอสมควร เนื่องจากนายทหารสัญญาบัตรเหล่านั้นมิได้รับการฝึกอบรมมาเพื่อเป็นครูอาจารย์โดยเฉพาะ หรือไม่เคยเป็นครูอาจารย์มาก่อน ประกอบกับการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำเป็นต้องเตรียมตัวในการฝึกและสอนมาก ดังนั้นการทำหน้าที่เพียงช่วงระยะเวลานั้น ๆ อาจทำให้การดำเนินการศึกษาไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารบันทึกการรายงานตัวนายทหารสัญญาบัตรเข้า-ออกของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 ถึง พ.ศ.2545 (ศึกษาเมื่อ 6 มีนาคม 2545) พบว่า มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนครู อาจารย์ที่เป็นผู้รับผิดชอบวิชาที่สำคัญในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำนวนมาก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความต้องการเข้ามาเป็นครู อาจารย์เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่มีชั้นยศสูงขึ้น และเมื่อได้ยศสูงขึ้นแล้วก็จะหมุนเวียนออกไปอยู่ที่อื่น จากการสำรวจพบว่าร้อยละ 40.5 ของผู้ย้ายออกในระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2535 ถึง วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2545 อยู่ปฏิบัติงานไม่ถึง 4 ปี ดังรายละเอียดใน ตาราง 17 (ภาคผนวก ข) ที่แสดงให้เห็นว่ามีครู อาจารย์จำนวนมากที่ย้ายออก แต่ก็ยังมีครู อาจารย์ที่คงอยู่ปฏิบัติ

หน้าที่อยู่ต่อไป ซึ่งอาจเป็นเพราะความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครู อาจารย์ หรือ อาจต้องปฏิบัติหน้าที่ เพราะไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงานเพราะถ้าหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสาเหตุทำให้ ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้ มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงาน (Keith & Newstrom. 1985 : 109) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ โดยจะแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสนุกกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และ มุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 136) ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรต้องทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เพื่อ พัฒนาระดับความพึงพอใจให้มากขึ้น เพียงพอที่จะให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตามต้องการให้กับ เหล่าทหารช่าง กองทัพบก และประเทศชาติ อย่างต่อเนื่องสืบไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เพื่อให้ทราบถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ให้เกิดความต้องการที่จะอยู่และปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ต่อไปอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เพราะ หากโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ขาดแคลนบุคลากรครูอาจารย์ที่มีคุณภาพแล้ว อาจจะส่งผลให้การผลิตกำลังพลเหล่าทหารช่างของกองทัพบกด้อยประสิทธิภาพลง และอาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุภารกิจของกองทัพบกในการป้องกันประเทศและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศชาติในอนาคต

* ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน * ข

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณา กำหนดนโยบายหรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในเรื่องที่คล้ายหรือเกี่ยวข้องกันกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

* ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่ ค่ายภาณุรังษี ตำบลโคกหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้วยการพิจารณาประเมินจากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยศึกษาว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพอายุ ชนัยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์ ๗๒ *

✓ * การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกวิชาต่าง ๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง ทั้งหมดจำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกวิชาต่าง ๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง และกำลังปฏิบัติงานอยู่จริง ในปีงบประมาณ 2545 ทั้งหมด รวม จำนวน 56 คน *

๗๒

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น เป็นสถานภาพของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาสถานภาพใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 อายุ
- 1.2 ชนัยศ
- 1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน
- 2.3 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.6 ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง หมายถึง สถานศึกษาที่ใช้ฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยฝึกศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ ของเหล่าทหารช่าง มีเจ้ากรมการทหารช่างเป็นผู้บัญชาการโรงเรียนโดยตำแหน่ง และมีรองผู้บัญชาการโรงเรียนทหารช่างปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน

ครู หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรที่ดำรงตำแหน่ง ครู โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีชั้นยศ ร้อยตรี ร้อยโท และ ร้อยเอก

อาจารย์ หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีชั้นยศ พันตรี พันโท และ พันเอก

อายุ หมายถึง จำนวนอายุของครูอาจารย์ตามปีปฏิทิน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ อายุต่ำกว่า 40 ปี และ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

ชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศทางทหารของครูอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับตั้งแต่ ร้อยตรี ถึง พันตรี และ ระดับตั้งแต่ พันโท ถึง พันเอก

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่ ครู อาจารย์ สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นครู หรือ อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 4 ปี และตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี และภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยประเมินในภาพรวม ตั้งแต่ เมื่อจะต้องเริ่มปฏิบัติ ขณะปฏิบัติ และเมื่อเห็นผลของการปฏิบัติ ซึ่งผลรวมจากการประเมิน อาจจะเป็นผลทางบวก หรือลบก็ได้ ระดับความพึงพอใจวัดได้โดยประเมินจากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ

ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ

ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานหมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นและได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถ และการได้รับผิดชอบมากขึ้น และหมายรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน

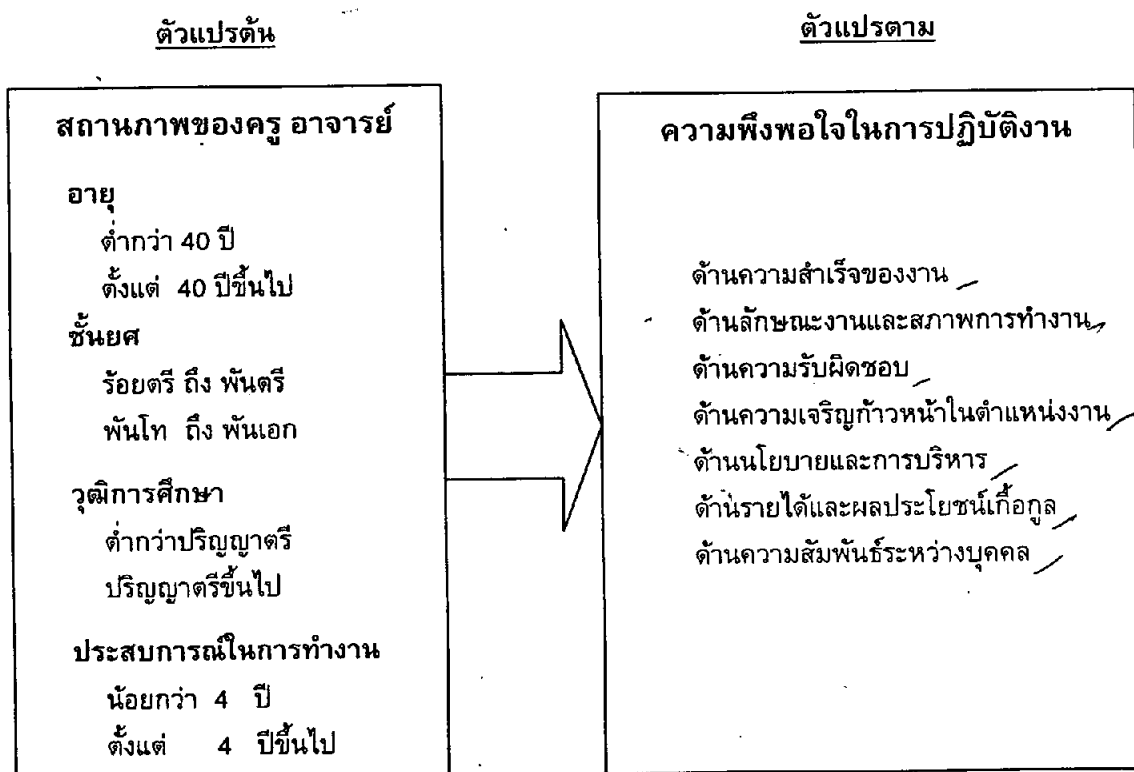
ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึงการดำเนินการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารองค์การ

ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลหมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้นจากรายได้ประจำหรือค่าตอบแทนพิเศษที่องค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน รวมทั้งการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สามารถพูดคุยและมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีเวลาที่จะเอาใจใส่ดูแลกัน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลอย่างมีเทคนิคเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยมีสถานภาพของครู อาจารย์ ในด้าน อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรต้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาประเมินจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน แต่งานวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะ ใน 7 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดตามตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ภายในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ทั้งรายด้าน และโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ภายในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้าน และโดยรวม แตกต่างกันไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. คำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 146/36 ลง 30 ธันวาคม พ.ศ.2536 เรื่อง นโยบายการพัฒนาศึกษาของกำลังพล
2. คำสั่งกองทัพบก ที่ 450/2544 ลง 21 กันยายน พ.ศ.2544 เรื่อง นโยบายการศึกษา ของกองทัพบก พ.ศ.2545-2549
3. โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
 - 3.1 การจัดการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
 - 3.2 ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์
 - 4.3 ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์
 - 4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 4.5 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

คำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง นโยบายการพัฒนาศึกษาของกำลังพล

กระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 146/36 ลง 30 ธันวาคม พ.ศ.2536 เรื่อง นโยบายการพัฒนาศึกษาของกำลังพล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้มีการปรับปรุง และพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในกองทัพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และเทคโนโลยี ดังนั้นจึงต้องดำเนินการพัฒนาศึกษาของกำลังพลในกองทัพให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยกว้างขวาง โดยให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม นำนโยบายไปปฏิบัติดังนี้

1. การจัดทำแผนการศึกษา
 - 1.1 ให้นำขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม จัดทำแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาศึกษาของกำลังพลในกระทรวงกลาโหม รวมถึงการจัดการศึกษาในโรงเรียนเหล่าของแต่ละเหล่าทัพ ให้สอดคล้องและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา เทคโนโลยี และการเมือง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป และให้จัดทำแผนเป็น 2 ระยะ คือ
 - 1.1.1 แผนระยะสั้น มีกำหนดระยะเวลา 5 ปี
 - 1.1.2 แผนระยะยาว มีกำหนดระยะเวลา 10 ปี

1.2 การจัดทำแผนการศึกษา จะต้องสอดคล้องกับความรู้ในด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ยุทธศาสตร์ เทคโนโลยีเฉพาะ และเทคโนโลยีพัฒนา ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา และให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ และภาระหน้าที่ตามความชำนาญการทางทหาร

1.3 การจัดทำแผนการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากองทัพ ในห้วงระยะเวลาเดียวกัน การกำหนดสาขาวิชา ให้ถือแนวทางตามความต้องการของกระทรวงกลาโหม และสามารถให้การสนับสนุน ในการผลิตบัณฑิตให้แก่ประเทศในสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้

1.4 แผนการศึกษาระยะสั้น จะต้องสอดคล้องกับ แผนระยะยาว และแผนพัฒนากองทัพ และมีความเป็นไปได้ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของแต่ละหน่วยที่ถืองบประมาณ

2. การพัฒนาความรู้ของกำลังพล ให้ดำเนินการ เร่งรัดพัฒนาความรู้ของกำลังพล ในแต่ละ เหล่าทัพดังนี้

2.1 สำรวจและพัฒนาระบบการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้มีความเพียงพอ และเหมาะสม กับวุฒิภาวะ และหน้าที่ของกำลังพลในแต่ละระดับ

2.2 สำรวจและวิจัย เพื่อจัดการศึกษาให้แก่กำลังพลในแต่ละระดับ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของแต่ละเหล่าทัพ และสามารถที่จะศึกษาในขั้นสูงขึ้นไปได้ ทั้งภายในกระทรวงกลาโหม ภาครัฐ และเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.3 ศึกษา สำรวจ และวิจัย บทเรียนของการรบในทุกสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาทาง ด้านเทคโนโลยีทางทหาร การพัฒนาการจัดและการบริหารทางการทหาร การพัฒนาทางด้านวิชาการ และ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ระดับพลทหาร ให้ความรู้ทางด้านวิชาการทางทหารและการฝึก เพื่อให้เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติในแต่ละหน้าที่ ให้ได้มาตรฐานของกองทัพที่เจริญแล้ว หรือต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางทหารของประเทศในทวีปเอเชีย เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการเพื่อประกอบวิชาชีพเมื่อปลดจาก ประจักษ์การ มีการติดตามผล และให้คำแนะนำเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้

2.5 ระดับนายสิบหรือนายทหารประทวน ให้ความรู้ทั้งการศึกษาและการฝึก เพื่อพัฒนา ขีดความสามารถ ด้านวิชาการทหาร นิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์ ในระดับพื้นฐาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ให้แก่กองทัพ ส่งเสริมให้เพิ่มระดับการศึกษาถึงขั้นปริญญาในสาขาที่กองทัพต้องการ หรือสาขาอื่น ที่สามารถ นำไปประกอบวิชาชีพต่าง ๆ ได้ มีการเสริมความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอื่นให้สามารถนำไปประกอบอาชีพ เมื่อลาออกจากราชการ หรือต้องทุพพลภาพจากการรบได้ ซึ่งจะทำให้มีการปลดปล่อยหมุนเวียนกำลังพล มี จำนวนกำลังพลที่เหมาะสมไม่แออัด และทำให้ระบบการกำลังสำรองมีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ

2.6 ระดับนายทหารสัญญาบัตร จะต้องส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้มีพื้นฐาน ความรู้ถึงระดับปริญญาตรี สำหรับหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรตามหน้าที่ จะสอดคล้องกับ ความรู้ในด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และเทคโนโลยีทางทหาร เพื่อพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความ ก้าวหน้าทางวิชาการ

3. การปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนทหาร ให้โรงเรียนทหารทุกระดับ ทุกพรรค และ เหล่าสายอาชีพ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรดังนี้

3.1 ปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และเทคโนโลยี ให้เป็นไปโดยเหมาะสมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.2 ปรับปรุงวิชาความรู้พื้นฐานด้านวิทยาการทั่วไป ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีควบคู่ไปกับวิชาทหารตามสายอาชีพ และให้เทียบเท่ากับสถาบันการศึกษาทางพลเรือน โดยให้สามารถศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันการศึกษาพลเรือนในระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งในและต่างประเทศ

3.3 ปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาของกองทัพให้สามารถผลิตบุคลากรในสาขาวิชาที่แต่ละเหล่าทัพต้องการ และให้กับภาครัฐและเอกชนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

3.4 หลักสูตรปริญญาโท ให้มีลักษณะสหวิทยาการ คือเน้นในด้านเศรษฐกิจ-ทหาร วิศวกรรมศาสตร์-ทหาร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี-ทหาร เกษตรศาสตร์-ทหาร และอุตสาหกรรม-ทหาร และให้เพิ่มเติมวิชากฎหมายมหาชน และวิชากฎหมายระหว่างประเทศ สำหรับวิชาเลือก ควรเพิ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ วิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในหลักสูตรระดับปริญญาโทของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก และโรงเรียนเสนาธิการทหาร

3.5 หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก ควรพัฒนาต่อยอดความรู้จากสถาบันหลักของเหล่าทัพ คือ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ โรงเรียนแผนที่ และวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

4. การดำเนินการด้านกำลังพล

4.1 กำลังพลที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษา ฝึกปฏิบัติด้านเทคนิค หรือเทคโนโลยีขั้นสูง และระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เมื่อสำเร็จแล้วจะต้องพิจารณาบรรจุให้ตรงกับความต้องการทางทหาร และให้กำลังพลนั้นๆ มีความมั่นใจในแนวทางรับราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วย

4.2 การคัดเลือกกำลังพลเพื่อให้ศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จะต้องคัดเลือกกำลังพลที่มีพื้นฐานในสาขาที่จะไปศึกษาอย่างเพียงพออยู่แล้ว และเป็นไปตามแนวทางและความต้องการของหน่วยอายุของผู้ได้รับการคัดเลือกควรให้เหมาะสม สัมพันธ์กับระดับการศึกษาและชั้นยศของแต่ละบุคคล

4.3 ให้พิจารณาคัดเลือกกำลังพลที่สำเร็จการศึกษาขั้นต้นจากโรงเรียนทหาร ของแต่ละเหล่าทัพ ไปศึกษา ฝึก และปฏิบัติงาน ทั้งในและต่างประเทศ ประจำปีตามแผนการศึกษาที่กำหนดไว้

4.4 ให้การสนับสนุนกำลังพลที่มีการศึกษาในเกณฑ์ดีมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติดี ได้มีโอกาสในการศึกษา ฝึก และปฏิบัติงานในหลักสูตรที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ

5. ให้หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม เร่งรัดพัฒนากำลังพลในด้านการศึกษาดำเนินนโยบายนี้ แล้วให้รายงานผลการดำเนินงาน ต่อกระทรวงกลาโหม ภายใน 30 วัน ของทุกสิ้นปีงบประมาณ

คำสั่งกองทัพบก เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพบก

เพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายพัฒนาการศึกษาของกระทรวงกลาโหม โดยต่อเนื่องและทันสมัย กองทัพบกจึงได้ออกคำสั่งกองทัพบก ที่ 450/2544 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2544 เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ.2545-2549 เพื่อให้การดำเนินการศึกษาของกองทัพบก บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1 เพื่อให้การผลิตกำลังพลของกองทัพบกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสร้างความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 4 ประการ ซึ่งได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการในกองทัพบก รวมทั้งผลิตนักศึกษาปริญญาโท (การทหาร) สนับสนุนแก่กองทัพไทย

2 เพื่อเตรียมกำลังพลในด้านการศึกษา ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตน อันจะเป็นผลให้ทุกหน่วยสามารถปฏิบัติงานกิจตามคำสั่ง และแผนยุทธการของกองทัพบก ได้อย่าง

เต็มขีดความสามารถ ส่งผลเป็นส่วนรวมให้กองทัพบกมีความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ และความทันสมัย สามารถเผชิญต่อภัยคุกคามได้ทุกรูปแบบ

3 เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะ ประสพการณ์ของกำลังพลให้สามารถใช้งาน ประสิทธิภาพ และรักษายุทธโธปกรณ์ที่กองทัพบกมีอยู่ในปัจจุบัน หรือจำเป็นต้องมีในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเป็นยุทธโธปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีสูง

4 เพื่อให้การศึกษาในการพัฒนาระบบกำลังสำรองดำเนินไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ และปฏิบัติงานร่วมกับกำลังพลหรือหน่วยทหารประจำการตามแผนป้องกันประเทศได้

5 เพื่อให้กำลังพลมีความรู้ทางวิชาการทหาร รวมทั้งในสาขาวิชาต่าง ๆ นอกเหนือจากวิชาการทหาร อันจะเป็นผลให้กำลังพล ได้รับการพัฒนาทางความคิด และมีความรู้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากองทัพบกให้ไปสู่ความทันสมัยในอนาคต

6 เพื่อปลูกฝังให้กำลังพลมีลักษณะ ความเป็นผู้นำหน่วย มีอุดมการณ์ในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งมีศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

เพื่อให้การดำเนินการศึกษามรรลุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กองทัพบก (2544 : 2) จึงกำหนดนโยบายทั่วไป ให้หน่วย สถาบันการศึกษา เหล่า และสายวิทยาการดำเนินการเป็นส่วนรวมดังนี้.-

1. นโยบายด้านการบริหารการศึกษา

1.1 การศึกษาของกองทัพบก กระทำโดยการเปิดการศึกษาขึ้นเองในกองทัพบก และการจัดส่ง หรืออนุญาตให้กำลังพลลาไปศึกษา ณ สถานศึกษานอกสังกัดกองทัพบก

1.2 การเปิดการศึกษา จะต้องดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา โรงเรียนของเหล่า หรือโรงเรียนของสายวิทยาการ อย่างไรก็ดีตาม หน่วยอาจเปิดการศึกษาได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากกองทัพบก

1.3 แผนงานการศึกษาของกองทัพบก จะจัดทำไว้เป็นรายปี ตามความต้องการของสถาบันการศึกษา เหล่า และสายวิทยาการของกองทัพบก การขอเปิดหลักสูตรและการจัดส่งกำลังพลไปศึกษาในหลักสูตรใด ๆ ทั้งภายในประเทศและ ณ ต่างประเทศ นอกเหนือไว้จากที่กำหนดไว้ในแผนงานการศึกษาประจำปี จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากกองทัพบก

1.4 ให้สถาบันการศึกษา โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการ พิจารณาเปิดการศึกษาหลักสูตรที่จำเป็น มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบก อย่างแท้จริง ทั้งนี้จะต้องดำเนินการอย่างประหยัดและคุ้มค่ากับงบประมาณของกองทัพบกมากที่สุด หลักสูตรใดที่มีความซ้ำซ้อน และไม่จำเป็นให้ดำเนินการระงับได้ แม้ว่าหลักสูตรนั้นจะได้รับการบรรจุไว้ในแผนการศึกษาประจำปีและได้รับการส่งจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วก็ตาม

1.5 ให้สถาบันการศึกษา โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการ จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมทุกสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และพร้อมรับการตรวจคุณภาพการศึกษาจากภายนอก

2. นโยบายด้านการส่งเสริมการศึกษา

2.1 การจัดส่งกำลังพลไปศึกษา หรืออนุญาตให้กำลังพลลาไปศึกษาในเวลาราชการ ทั้งภายในประเทศและ ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนของทางราชการหรือทุนส่วนตัว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กองทัพบกหรือหน่วยเหนือกำหนด ดังนี้.-

2.2 ด้านการศึกษาในประเทศให้ความสำคัญเร่งด่วนตามลำดับต่อการศึกษาตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรหรือสาขาวิชาที่กองทัพบกขาดแคลนและไม่สามารถผลิตเองได้ และหลักสูตรที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วย สำหรับการศึกษาอื่นๆ อาจเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมเมื่อมีงบประมาณเพิ่มขึ้น

2.3 ด้านการศึกษาต่างประเทศ ให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ทางด้านงบประมาณของกองทัพบก โดยมีการจัดลำดับความเร่งด่วนของหลักสูตรที่จะให้กำลังพลไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ดังนี้.-

2.3.1 หลักสูตรที่ให้ประโยชน์กับกองทัพบกสูงสุด คือเมื่อกำลังพลจบการศึกษาแล้วจะทำประโยชน์ให้กองทัพบกโดยรวม ได้แก่ การเป็นครูอาจารย์ให้สถาบันทหาร และโรงเรียนของเหล่าต่างๆ

2.3.2 หลักสูตรที่ให้ประโยชน์แก่หน่วยโดยตรง เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับการใช้ยุทธโศปกรณ์ของหน่วย หรือต้องใช้ปฏิบัติงานภายในหน่วย

2.3.3 หลักสูตรที่เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร เป็นบุคคลซึ่งเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่ได้นำมาใช้งานโดยตรง

2.3.4 ส่งเสริมการจัดส่งกำลังพลไปศึกษาด้วยทุนของทางราชการ ณ ประเทศอื่นๆ นอกเหนือจากประเทศที่กองทัพบกจัดส่งไปศึกษาเป็นการประจำอยู่แล้ว ทั้งนี้ให้มีความหลากหลายในสาขาวิชา และสถาบันการศึกษา ที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของประเทศนั้น ๆ

2.4 ส่งเสริมให้กำลังพล โดยเฉพาะนายทหารสัญญาบัตร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกนาย โดยใช้เวลานอกราชการหรือในเวลาราชการบางส่วน แสวงหาความรู้ด้วยทุนทรัพย์ของตนเองตามความสมัครใจและความถนัด โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กองทัพบกกำหนด ทั้งนี้กำลังพลที่ได้รับอนุมัติจากกองทัพบกให้ลาไปศึกษา สามารถยืมเงินเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพบกได้

2.5 ส่งเสริมให้จัดส่งกำลังพลเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมและสัมมนากับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

3. นโยบายด้านการพัฒนาเพื่อความทันสมัย

3.1 สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์อันเนื่องมาจากวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการเรียนการสอน เพื่อยกมาตรฐานการศึกษาในทุกกระดับให้สูงขึ้น

3.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งด้านวิชาการและด้านคณาจารย์กับสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ทั้งภายในและต่างประเทศ

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านภาษาที่สองให้กำลังพลทุกระดับ ให้สามารถนำมาใช้งานได้จริง

4. นโยบายด้านหลักสูตรการศึกษา

4.1 สถาบันการศึกษา โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการ จะต้องพัฒนาหลักสูตรกับปรับปรุงหลักนิยมให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และยุทธศาสตร์การทหารในการป้องกันประเทศ รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการดังนี้.-

4.1.1 พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรต่าง ๆ โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง และสอดแทรกวิชาภาษาเสพติดเข้าไปในหลักสูตร และให้ความสำคัญกับวิชาภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์ และ คอมพิวเตอร์มากขึ้น

4.1.2 พัฒนาปรับปรุงตำราหลักนิยัม และวิธีการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเนื้อหา และวิธีการศึกษาให้มีความสมบูรณ์และมีความทันสมัยมากขึ้น

4.1.3 ให้มีการประเมินผล วัดผลการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้กองทัพบกสามารถผลิตกำลังพลที่มีคุณภาพ

4.2 การศึกษาดูงานที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้พิจารณาเฉพาะที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น โดยให้มีการดำเนินการด้วยความประหยัด คำนึงกับงบประมาณที่ใช้ไป และเป็นความจำเป็นอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการดูงานในต่างประเทศ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อได้รับนโยบายจากกองทัพบก และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

4.3 ให้สถาบันการศึกษา โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการ จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้ดำเนินการในรูปของการศึกษาเป็นคณะ หรือการสอนเชิงอภิปราย รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยอาศัยห้องสมุดที่กองทัพบกตั้งขึ้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้จักค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

4.4 เนื่องจากกองทัพบกมีความจำเป็นต้องเปิดการศึกษาหลักสูตรเฉพาะหน้าที่ และหลักสูตรความชำนาญการทางทหารลงเป็นส่วนใหญ่ จึงให้หน่วยต่าง ๆ ริเริ่มดำเนินการ เปิดการเรียนการสอนภายในหน่วยขึ้นเอง เพื่อสอนกำลังพลในหน้าที่เฉพาะและความชำนาญการทางทหารต่าง ๆ ตามขีดความสามารถที่หน่วยพิจารณาดำเนินการได้ โดยให้บุคลากรในหน่วยมีความรู้ความสามารถและผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับกำลังพลในหน่วย ซึ่งหน่วยจะสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม

5. นโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5.1 เร่งรัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดส่งเข้าศึกษาต่อ ฝึกอบรม และร่วมประชุมสัมมนาในสถาบันการศึกษาหรือองค์กรของรัฐ และเอกชน ทั้งในประเทศและ ณ ต่างประเทศ

5.2 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนา กับสถาบันการศึกษา หรือองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งในประเทศและ ณ ต่างประเทศ

5.3 ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนา กับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรของรัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ด้านการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์เทคโนโลยีระบบสารสนเทศกับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากสายวิทยาการอื่น เพื่อนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงหน่วยงานและสถาบันการศึกษาของกองทัพบกให้ทันสมัย

5.4 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้าบรรจุในตำแหน่งครูและอาจารย์ รวมทั้งมีมาตรการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษานในแต่ละหลักสูตร เพื่อเร่งรัดให้กำลังพลสนใจในเรื่องของการศึกษาให้มากที่สุด

5.5 ให้พิจารณาหมุนเวียนนำเอาบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความสามารถเข้าเป็นครู/อาจารย์ ออกมาปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงด้วย

5.6 กำลังพลซึ่งจบการศึกษาจากต่างประเทศมาแล้ว ต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น สร้างสิ่งจูงใจให้อยู่หน่วยการศึกษา หรืออยู่หน่วยที่ต้องใช้วิชาความรู้ที่เรียนมาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อทดแทนการขาดแคลนกำลังพลที่จะไปศึกษาต่างประเทศ ในห้วงที่กองทัพบกประสบปัญหาด้านงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้งบประมาณของกองทัพบกเป็นไปอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

6. นโยบายด้านผู้เข้ารับการศึกษา

6.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ต่อบุคคลพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครใจเข้ารับราชการกองประจำการ และมีผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนทหารของกองทัพบก ทุกประเภทเพิ่มขึ้น

6.2 การสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนทหารของกองทัพบกทุกประเภท ต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ดำเนินการให้ผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพบก ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษา โดยอาศัยประโยชน์จากศูนย์การศึกษาที่กองทัพบกจัดตั้งไว้

6.4 สำหรับกำลังพลของกองทัพบก การพิจารณาผู้เข้ารับการศึกษา จะต้องเป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างจริงจัง ตลอดจนต้องสอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบก และมีความเป็นธรรม ทั้งนี้ ภายหลังสำเร็จการศึกษาให้พิจารณาถึงการนำความรู้จากการศึกษาในระดับใด หลักสูตรใดก็ตาม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพบก โดยให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ หรือความรับผิดชอบของผู้สำเร็จการศึกษานั้น

6.5 ดำเนินการให้การศึกษาตามแนวทางรับราชการทุกระดับชั้นยศ มีผลบังคับใช้เป็นส่วนหนึ่งประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในการรับราชการอย่างแท้จริง

7. นโยบายด้านอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

7.1 เร่งรัดปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงเอกสาร ตำรา แนวสอน โสตทัศนูปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือทดลอง การศึกษาทางไกล และห้องปฏิบัติการทางภาษา ให้มีความสมบูรณ์และทันสมัย สามารถสื่อความหมายและสื่อการสอนได้ดี ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศ และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

7.2 พัฒนาศูนย์กลางเพื่อให้สามารถใช้งาน ดูแลรักษา และปรนนิบัติบำรุงอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่าและคงทน

นอกเหนือจากนโยบายทั่วไปแล้ว กองทัพบกมี นโยบายเฉพาะ ให้หน่วย สถาบันการศึกษา เหล่า และสายวิทยาการ ซึ่งได้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ของกองทัพบก คือ สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการทัพบก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรมยุทธศึกษาทหารบก หน่วยบัญชาการกำลังสำรอง โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการของกองทัพบก ทุกแห่ง สำหรับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทหารข้างนั้น กองทัพบกได้มีนโยบายเฉพาะ ให้ดำเนินการดังนี้-

1. กรมยุทธศึกษาทหารบก

1.1 กำกับดูแล การเปิดการศึกษาหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังพล และหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของโรงเรียนเหล่าและสายวิทยาการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อความพร้อมรบ ทั้งเป็นบุคคลและหน่วย รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการศึกษาอย่างจริงจัง

1.2 ปรับปรุงการตรวจสอบ และการวัดผลการศึกษาในโรงเรียนทหารบก ให้มีความทันสมัย เป็นสากลและสอดคล้องกับระบบการศึกษาในปัจจุบัน

1.3 รับผิดชอบดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพบก และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อผู้บัญชาการทหารบกทุกสิ้นปีการศึกษา

1.4 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังพล และหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของโรงเรียนเหล่าและสายวิทยาการทุกหลักสูตรให้สอดคล้องตามความต้องการของหน่วย และตามภารกิจหลัก 4 ประการของกองทัพบกมากยิ่งขึ้น กับให้สามารถสะสมและเทียบโอนผลการเรียน เพื่อเข้ารับการศึกษต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ด้านภาษาที่สอง ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีทันสมัย

1.5 ประสาน และรวบรวมความต้องการบุคลากร ที่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา หน่วยและเหล่าสายวิทยาการ แล้วจัดทำแผนพัฒนาทางการศึกษาเป็นส่วนรวม เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยและเหล่าสายวิทยาการ มีบุคลากรตามความต้องการดังกล่าว

1.6 กำกับดูแลการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเหล่า และสายวิทยาการเป็นส่วนรวม ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาระบบการประเมินผลเพื่อคัดเลือกบุคลากรด้านการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และไม่ยอมให้มีการลดมาตรฐานทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาด้านกำลังพล

1.7 เร่งรัดพัฒนาความรู้ด้านภาษาที่สอง และด้านคอมพิวเตอร์ให้กับกำลังพลของกองทัพบกเป็นส่วนรวม และให้การสนับสนุนบุคลากร การผลิตบุคลากร ตำรา และอุปกรณ์การเรียนการสอนภาษาที่สอง และคอมพิวเตอร์ แก่โรงเรียนเหล่า โรงเรียนสายวิทยาการ ศูนย์การศึกษา และหน่วยอื่นๆ เพื่อให้การพัฒนาความรู้ด้านภาษาที่สองและคอมพิวเตอร์ของกองทัพบกก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

1.8 กำกับดูแลและให้การสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์การศึกษาของกองทัพบก ที่ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการศึกษาของกำลังพลกองทัพบกทุกระดับให้สูงขึ้น ทั้งความรู้ทางวิชาการทหารและความรู้ทางวิชาการทั่วไป รวมทั้งช่วยเหลือครอบครัวของกำลังพลให้ได้รับการศึกษา ทั้งในระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษาอย่างเต็มความสามารถ

1.9 ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งวิธีในการคัดเลือกกำลังพลกองทัพบก เพื่อจัดส่ง หรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ทั้งภายในประเทศ และ ณ ต่างประเทศ ให้มีความรัดกุม และดำเนินการด้วยความเข้มงวด โดยพิจารณาให้เข้ารับการศึกษในสถานศึกษาที่เหมาะสม และมีชื่อเสียงในหลักสูตรและสาขาวิชาที่เป็นความต้องการ และเป็นความจำเป็นของกองทัพบกอย่างแท้จริง มีจำนวนและคุณสมบัติตามที่กองทัพบกต้องการ เพ่งเล็งให้ผู้ไปศึกษามีความสามารถเพียงพอที่จะศึกษาสำเร็จได้ภายในระยะเวลาขั้นต่ำที่กำหนด กับให้จัดทำวิทยานิพนธ์ หรือผลงานวิจัยในหัวข้อเรื่องที่มีความจำเป็นต่อกองทัพบก

2. โรงเรียนเหล่า และโรงเรียนสายวิทยาการของกองทัพบกทุกแห่ง

2.1 ให้พิจารณาเปิดการศึกษาหลักสูตร ต่าง ๆ ตามลำดับความเร่งด่วนดังนี้-

2.1.1 หลักสูตรที่มีผลโดยตรงต่อความพร้อมรบของหน่วย โดยเน้นหลักสูตรการศึกษาสำหรับนายทหารประทวน ได้แก่ หลักสูตรตามความชำนาญการทางทหาร หลักสูตรเกี่ยวกับการใช้งานและปรนนิบัติบำรุงยุทโธปกรณ์ใหม่ ยุทโธปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีสูงและมีราคาแพง กับยุทโธปกรณ์ที่อาจเกิดอันตราย หรือชำรุดเสียหายได้ง่าย ตามลำดับ

2.1.2 หลักสูตรตามแนวทางรับราชการสำหรับกำลังพล

2.1.3 หลักสูตรการผลิตกำลังพล และหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลในทุกระดับ

2.2 พัฒนาการเรียนการสอนภาษาที่สอง และวิทยาการด้านคอมพิวเตอร์ ในหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังพลทุกประเภท และหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของเหล่าทุกระดับ จนถึงขั้นมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และฝึกฝนการใช้ภาษาที่สองในห้องปฏิบัติการทางภาษา กับให้สายวิทยาการที่รับผิดชอบกำหนดและเปิดหลักสูตรการศึกษา เกี่ยวกับการใช้และปรนนิบัติบำรุงคอมพิวเตอร์ ตามขีดความสามารถ

2.3 ให้พิจารณาสอดแทรกวิชา ยาเสพติด และประวัติศาสตร์ เข้าไว้ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้กำลังพลไม่ไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด และเกิดความรักชาติ

2.4 พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครูผู้สอน โดยอาศัยอำนาจของหัวหน้าเหล่า หรือหัวหน้าสายวิทยาการเอง หรือประสานกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหมุนเวียนให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ มีโอกาสไปสอนในโรงเรียนของเหล่า และสายวิทยาการของตน รวมทั้งจัดครูผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์สูงไปสอนในโรงเรียนของเหล่าและสายวิทยาการอื่น ๆ

2.5 พัฒนาหลักเกณฑ์การศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของโรงเรียนเหล่าและสายวิทยาการ ให้สามารถนำไปสู่การกำหนดระดับความเชี่ยวชาญทางทหาร (Skill Level) ของกำลังพลได้ในอนาคต

3. การสนับสนุนที่ศึกษาแก่ส่วนราชการอื่น และมิตรประเทศ

3.1 การจัดสรรที่ศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพบก ให้แก่เหล่าทัพและส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม และส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจนอกสังกัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งมิตรประเทศ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดในระเบียบกองทัพบกว่าด้วยโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ หรือตามแผนการศึกษาของกองทัพบกประจำปี โดยมีข้อพิจารณาในการกำหนดจำนวนดังนี้.-

3.1.1 มีจำนวนใกล้เคียงกับที่ศึกษาที่กองทัพบกได้รับการจัดสรร จากเหล่าทัพและส่วนราชการ หรือประเทศนั้น ๆ

3.1.2 เหล่าทัพและส่วนราชการ หรือประเทศนั้น ๆ ควรจะมีกำลังพลที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักนิยมของกองทัพบก เพื่อประโยชน์ของกองทัพบกในการประสานงานกับเหล่าทัพและส่วนราชการ หรือประเทศนั้น ๆ ในอนาคต

3.2 กองทัพบกจะรับข้าราชการจากส่วนราชการนอกสังกัดกองทัพบก และนอกสังกัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งจากมิตรประเทศ เข้าศึกษาก็คือเมื่อ ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรโดยอนุโลม

3.3 ข้าราชการจากส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงกลาโหม (เว้นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน) จะเข้าศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพบกได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารบก สำหรับข้าราชการจากมิตรประเทศ จะเข้าศึกษาได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 เป็นต้นไป

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

กรมการทหารช่าง เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก และ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมการทหารช่าง ดังนั้นการเรียกชื่อ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จึงเรียกโดยคำเต็มว่า “โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง” ใช้คำย่อคือ “รร.ช.กช.” (กรมการทหารช่าง. 2537 : 55)

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เป็นสถานศึกษาของกรมการทหารช่างที่ใช้ในการฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยฝึกศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ ของเหล่าทหารช่าง มีเจ้ากรมการทหารช่างเป็นผู้บัญชาการโรงเรียนโดยตำแหน่ง และมีรองผู้บัญชาการโรงเรียนทหารช่างทำหน้าที่บริหารโรงเรียน และ กรมการทหารช่าง (2543 : 2, หมวด ข) ได้กำหนดให้ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีหน้าที่ดังนี้

1. อำนวยการ ดำเนินการ ฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารช่าง และทหารเหล่าอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการฝึกศึกษาตามหลักสูตรของโรงเรียนทหารช่าง

3. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีการจัดหน่วย ประกอบด้วย

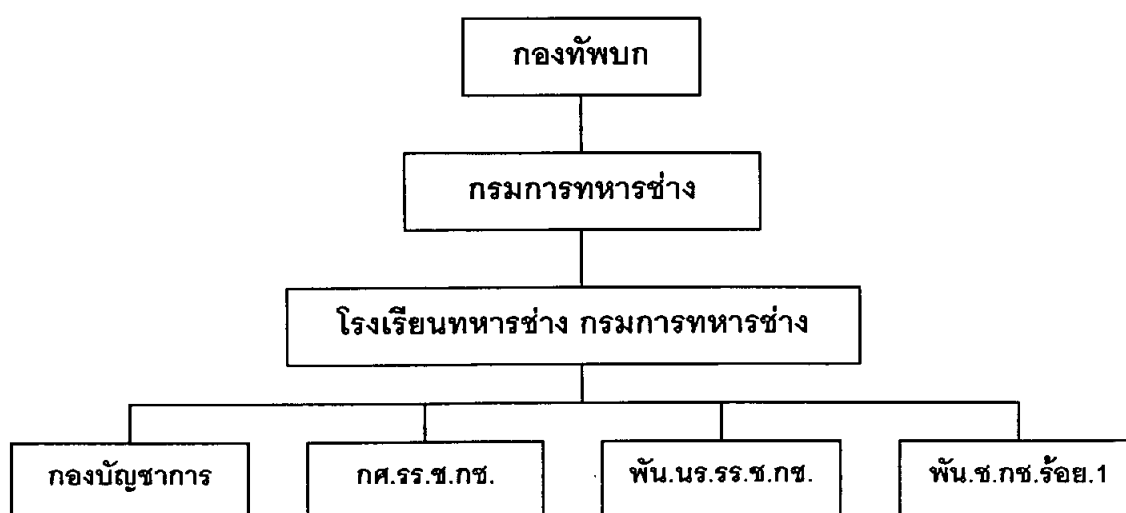
1. กองบัญชาการโรงเรียนทหารช่าง

2. กองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง ใช้คำย่อ คือ “กศ.รร.ช.กช.”

3. กองพันนักเรียน โรงเรียนทหารช่าง ใช้คำย่อ คือ “พัน.นร.รร.ช.กช.”

4. กองร้อยที่ 1 กองพันทหารช่าง กรมการทหารช่าง ใช้คำย่อ คือ “พัน.ช.กช.ร้อย.1”

แสดงเป็นผังการจัดหน่วยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ผังการจัดหน่วยโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

การจัดการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

หน่วยขึ้นตรงโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง คือ กองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง (2541 : 14) มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับ

1. วางแผน อำนาจการ และกำกับดูแล ให้การฝึกและการศึกษาเป็นไปตามหลักสูตรของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

2. ดำเนินการให้การศึกษาและปรับปรุงความรู้แก่ครูอาจารย์
3. จัดครูอาจารย์ไปทำการสอนวิชาทหารช่างให้กับโรงเรียนทหารเหล่าอื่นๆ เมื่อได้รับการร้องขอ
4. พิจารณาและเสนอความต้องการในการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายในโรงเรียนทหารช่าง
5. ดำเนินการสอนวิชาทหารช่างตามหลักสูตรและนโยบายที่ได้รับ
6. ค้นคว้าและปรับปรุงเพื่อพัฒนาวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัยอยู่เสมอ
7. ให้คำแนะนำทางเทคนิคเกี่ยวกับวิชาที่รับผิดชอบแก่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีการจัดหน่วย (กรมการทหารช่าง. 2537 : 57-59) ประกอบด้วย

1. กองบังคับการกองการศึกษา
2. แผนกวิชาต่าง ๆ 9 แผนก ดังนี้
 - 2.1 แผนกวิชาทั่วไป
 - 2.2 แผนกวิชาฝ่ายอำนวยการ
 - 2.3 แผนกวิชายุทธวิธี
 - 2.4 แผนกวิชาช่างโยธา
 - 2.5 แผนกวิชาคมนาคน
 - 2.6 แผนกวิชาก่อสร้างและสาธารณูปโภค
 - 2.7 แผนกวิชาเครื่องมือการช่าง
 - 2.8 แผนกวิชาเครื่องมือกล
 - 2.9 แผนกวิชาสงครามทุ่นระเบิด
3. โรงฝึกช่างซ่อมเครื่องมือช่าง

หลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นั้นทุกหลักสูตรจะต้องได้รับการอนุมัติหลักสูตรจากกองทัพบก (โดยกรมยุทธศึกษาทหารบก) ก่อน จึงจะนำไปทำการฝึกและสอนตามหลักสูตรนั้นได้ ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่กองทัพบกได้อนุมัติแล้ว จำนวน 46 หลักสูตร (โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. 2545ก) คือ

1. หลักสูตรนายทหารควบคุมการก่อสร้างสะพาน
2. หลักสูตรนายทหารควบคุมการก่อสร้างอาคาร
3. หลักสูตรนายทหารควบคุมการสร้างทาง
4. หลักสูตรการฝึกสำหรับทหารกองหนุน
5. หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องมือการช่าง
6. หลักสูตรการปะปาประจำที่
7. หลักสูตรช่างไม้

8. หลักสูตรช่างปูน
9. หลักสูตรพลประจำรถขุดดิน (โกยตัก)
10. หลักสูตรเครื่องข้ำมลำน้ำแบบมาตรฐาน
11. หลักสูตรช่างเขียนแบบก่อสร้าง
12. หลักสูตรนายสิบวิเคราะห์และทดสอบมวลดิน
13. หลักสูตรผู้ควบคุม – พลประจำยานเกราะวางสะพาน
14. หลักสูตรช่างยานยนต์ล้อ
15. หลักสูตรพลขับรถบรรทุกเบา
16. หลักสูตรพลขับรถบรรทุกหนัก
17. หลักสูตรสงครามทุ่นระเบิดนายทหาร
18. หลักสูตรผู้ชำนาญการสงครามทุ่นระเบิด
19. หลักสูตรการปฐมพยาบาลนายทหารใหม่
20. หลักสูตรการสร้างทางรถไฟ
21. หลักสูตรสงครามทุ่นระเบิดนายสิบ
22. หลักสูตรพลประจำเครื่องเรือติดท้าย 25 แรงม้า
23. หลักสูตรพลประจำเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
24. หลักสูตรช่างก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก
25. หลักสูตรพลประจำรถยกถ่างและรถดับรถบรรทุก
26. หลักสูตรพลประจำรถเกลี่ย
27. หลักสูตรช่างเครื่องมือกล
28. หลักสูตรช่างซ่อมระบบเชื้อเพลิงและไฟฟ้า
29. หลักสูตรพลประจำเครื่องอัดลม
30. หลักสูตรพลประจำรถลาดยาง
31. หลักสูตรนายทหารเครื่องมือช่าง
32. หลักสูตรนักเรียนนายสิบหลักสูตร 1 ปี
33. หลักสูตรนักเรียนนายสิบ (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี
34. หลักสูตรชั้นนายพัน
35. หลักสูตรชั้นนายร้อย
36. หลักสูตรนายสิบอาวุโส
37. หลักสูตรนายสิบชั้นต้น
38. หลักสูตรนายสิบส่งกำลังสายช่าง
39. หลักสูตรระบบจรวดกวาดล้างสนามทุ่นระเบิด แบบ GSL 110
40. หลักสูตรการคาดฝิว
41. หลักสูตรสะพานเครื่องหนุนลอย (ริบบ้อนบริดจ์)
42. หลักสูตรนายสิบอาวุโส (ทางไปรษณีย์)
43. หลักสูตรพลประจำชุดขุดเจาะน้ำบาดาล
44. หลักสูตรการใช้และการปฏิบัติบำรุงกล้องตรวจการณ์กลางคืน

45. หลักสูตรระบบประปาในหน่วยทหาร

46. หลักสูตรพลประจำรถปืนจั่น

สำหรับรายละเอียดรายการหลักสูตร ระยะเวลาการศึกษา และวัน เดือน ปี ที่ได้รับอนุมัติจากกองทัพบกให้ใช้หลักสูตรได้ แสดงไว้ใน ตาราง 20 (ภาคผนวก ค)

การเปิดหลักสูตรเพื่อทำการฝึกและสอน ในแต่ละปีงบประมาณนั้น โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีแนวทางในการพิจารณาและดำเนินการดังนี้

1. หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ จะเปิดการฝึกและสอนทุกปี คือ หลักสูตรนายสิบอาวุโส หลักสูตรนายสิบชั้นต้น หลักสูตรการปฐมพยาบาลทหารใหม่ หลักสูตรชั้นนายร้อย และ หลักสูตรชั้นนายพัน
2. หลักสูตรเพิ่มพูนประสิทธิภาพกำลังพล จะเปิดการฝึกและสอนตามความต้องการของหน่วยซึ่งกองพันทหารช่างต่างๆ ทั่วประเทศจะเสนอความต้องการในการเปิดหลักสูตรเฉพาะหน้าที่มายังกรมการทหารช่างโดยผ่านกองกำลังพลกรมการทหารช่าง

3. กองกำลังพลกรมการทหารช่าง จะเป็นผู้รวบรวมความต้องการเปิดหลักสูตรการศึกษา จากหน่วยต่างๆ แล้วพิจารณาพร้อมกับโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ว่าในปีงบประมาณนั้นๆ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จะสามารถเปิดได้กี่หลักสูตร โดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกองทัพบก ห้องเรียน จำนวนครูอาจารย์ และ เครื่องช่วยฝึกต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ดำเนินการฝึกและสอนในหลักสูตรได้ (โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. 2545ข)

ผู้เข้ารับการศึกษานในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นั้นโดยปกติ คือ ทหารที่ได้รับการคัดสรรและส่งมาจากหน่วยต่างๆ ให้เข้ารับการศึกษิตตามหลักสูตรของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ซึ่งหากเป็นนายทหารชั้นประทวน (มีชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก) จะเรียกว่า นายสิบนักเรียน และหากเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร (มีชั้นยศ ตั้งแต่ ร้อยตรี ขึ้นไป) ก็จะเรียกว่า นายทหารนักเรียน (โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. 2542 : 2) แต่หากเป็นบุคคลพลเรือน หรือทหารกองประจำการ ที่เข้ารับการศึกษิตตามหลักสูตรนักเรียนนายสิบ ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับการบรรจุเป็นนายทหารชั้นประทวน จะเรียกว่า นักเรียนนายสิบ (โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. 2543 : 1)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ และความสามารถเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะทำการฝึกและสอนตามหลักสูตรต่างๆ ที่ได้กล่าวแล้วทั้ง 46 หลักสูตร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ครู อาจารย์ในสถานศึกษาของทหารนั้น คือ นายทหารสัญญาบัตรที่ได้รับการบรรจุลงในตำแหน่งครู อาจารย์ สำหรับในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครู จะมีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรีจนถึง ร้อยเอก สำหรับตำแหน่งอาจารย์นั้นจะมีชั้นยศ พันตรี ถึง พันเอก ซึ่งในปัจจุบัน กองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีอัตรากำลังพลตำแหน่งครู อาจารย์บรรจุอยู่จริงในแผนกวิชาต่างๆ 9 แผนก จำนวนทั้งสิ้น 56 คน (กรมการทหารช่าง. 2537 : 64-67) ในปี พ.ศ.2545 ดังแสดงใน ตาราง 18 (ภาคผนวก ข)

การจัดการกำลังพลในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง คงยึดถือแนวทางการจัดการกำลังพลโดยภาพรวมตามที่กองทัพบกและกระทรวงกลาโหมได้กำหนดไว้ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรไว้ สามารถสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษิตค้นคว้าครั้งนี้ได้ดังนี้

1. การหมุนเวียนตำแหน่งของกำลังพลกองทัพบก ตาม คำสั่งกองทัพบก ที่ 823/2530 ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2530 เรื่อง กำหนดแนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตร ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการหมุนเวียนตำแหน่งกำลังพลไว้ สรุปที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1.1 การบรรจุให้ทำหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน พียงละเว้น ระยะเวลาที่บรรจุให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามปกติ ไม่ควรเกิน 3 ปี

1.2 การหมุนเวียนนายทหารสัญญาบัตร (รวมทั้งนายทหารฝ่ายเสนาธิการ) ให้ทำหน้าที่ต่างๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพื่อฝึกงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ แทนกันได้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของนายทหารสัญญาบัตรแต่ละนายให้สูงขึ้น การหมุนเวียนทำหน้าที่นี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับชั้นยศ และความรู้ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรแต่ละนาย

1.3 การบรรจุในตำแหน่งฝ่ายเสนาธิการ (สช.) จะต้องสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ หรือหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนดให้เทียบเท่าโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ

2. การแต่งตั้งยศและเลื่อนยศข้าราชการทหาร ยึดถือตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย การแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

2.1 การเลื่อนยศต้องมีหลักเกณฑ์ครบถ้วน คือ

2.1.1 มีตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนได้ โดยต้องดำรงตำแหน่งที่กำหนดอัตราชั้นยศในวัน ที่เลื่อนยศ

2.1.2 มีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวม ตามที่กำหนดไว้

2.1.3 รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นเงินเดือนขั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน ยกเว้น การเลื่อนยศต่ำกว่าชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรีลงไป

2.2 จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการรวม ตามที่กำหนดในการเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตร เป็นดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ยศทหารและจำนวนปีรับราชการ

ลำดับ	ยศทหาร	จำนวนปีรับราชการ	
		แต่ละชั้นยศ	รวม
1.	ร้อยตรี	3	3
2.	ร้อยโท	4	7
3.	ร้อยเอก	4	11
4.	พันตรี	3	14
5.	พันโท	3	17
6.	พันเอก	3	20
7.	พันเอกพิเศษ	2	22

ที่มา : ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย การแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541

จากแนวทางการจัดการกำลังพลของกองทัพบก ตามคำสั่ง และ ระเบียบ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ได้รับราชการและเจริญก้าวหน้าจนถึงชั้นยศ พันโท หรือพันเอก แล้ว จะทำให้มีโอกาสดังกล่าวได้รับการบรรจุหมุนเวียนลงในตำแหน่ง อาจารย์ในสถานศึกษา ผู้บังคับหน่วยระดับกองพัน หรือฝ่ายเสนาธิการระดับหัวหน้า ซึ่งเป็นเหตุผลให้หากสามารถเลือกลงตำแหน่งได้ นายทหารสัญญาบัตรเหล่านั้น จะต้องการเลือกลงตำแหน่ง ผู้บังคับหน่วย หรือ หัวหน้าฝ่ายเสนาธิการ มากกว่าที่จะเลือกเป็นอาจารย์ เนื่องจากได้รับการฝึกและสอนมาให้ทำหน้าที่ ผู้บังคับหน่วย หรือฝ่ายเสนาธิการ โดยตรง แต่หากเป็นนายทหารที่มีได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันดังกล่าว บางคนก็จะมีโอกาสที่บรรจุลงตำแหน่งที่มีวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีเงินเพิ่มค่าวิชาชีพเฉพาะได้ สำหรับผู้ที่ได้รับการศึกษาเพื่อเป็นครู อาจารย์ทางทหารโดยตรงนั้นยังไม่มีเนื่องจากสถาบันการศึกษาทางทหารที่ผลิตบุคลากรครู อาจารย์ทางทหารโดยตรงนั้น ในปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้ง

ในด้านอายุของครู อาจารย์นั้น หากเป็นผู้สำเร็จการศึกษาแล้วได้รับการบรรจุเริ่มจากการเป็นนายทหารสัญญาบัตร แล้ว ส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 23 ปี (สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี) ดังนั้นเมื่อรับราชการตามกำหนดในระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย การแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 แล้ว จะอยู่ในชั้นยศพันโท ที่พร้อมจะเลื่อนขึ้น พันเอก ที่อายุประมาณ 40 ปี (จากตาราง 1) ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังพลสามารถมีโอกาสเลือกลงในตำแหน่งต่างๆ ได้มากตามที่กล่าวไว้แล้ว สำหรับผู้ที่เลื่อนฐานะมาจากนายทหารประทวน ส่วนใหญ่เมื่อเป็นนายทหารสัญญาบัตรในตำแหน่งครูแล้ว ที่อายุประมาณ 40 ปี จะเป็นช่วงที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนฐานะจากครู เป็นอาจารย์ ซึ่งอาจจำเป็นต้องศึกษาต่อให้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา และแหล่งกำเนิดของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง พบว่า ครู อาจารย์มีระดับความรู้ที่แตกต่างกัน สาเหตุประการหนึ่ง คือ เนื่องจากการศึกษามาจากต่างสถาบันกัน เช่น จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จากสถาบันการศึกษาที่ไม่ใช่ทางทหาร หรือจากโรงเรียนทหารช่างกรมการทหารช่างหลักสูตรนักเรียนนายสิบ แล้วก้าวหน้าได้เลื่อนยศมาบรรจุลงตำแหน่งครู อาจารย์ แม้ว่าบางคนได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่างๆ ด้วยทุนส่วนตัวจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาแล้วก็ตาม แต่ความรู้ที่เป็นพื้นฐานเดิมส่วนใหญ่ยังคงเป็นความรู้จากสถานศึกษาทางทหาร และไม่มีความรู้ความชำนาญด้านวิชาครูที่แท้จริง จึงอาจทำให้ครูอาจารย์บางคนยังคงรู้สึกว่าจะไม่มีความถนัดในด้านการฝึกและการสอน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปนั้น จำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมาก ดังนั้นจึงยังคงมีครู อาจารย์อีกหลายคนที่ยังไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ดังแสดงรายละเอียดไว้ใน ตาราง 19 (ภาคผนวก ข)

จากการที่ กองทัพบก (2530 : 1) ได้กำหนดเกณฑ์การหมุนเวียนโยกย้ายตำแหน่ง ซึ่งระบุไว้ว่าการบรรจุให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งเดียวกันๆ พึงละเว้น ระยะเวลาที่บรรจุให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามปกติไม่ควรเกิน 3 ปี นั้น ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่างมีความหวังที่จะได้รับการปรับย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นบ้างเมื่อเป็นครู อาจารย์ได้ครบ 3 ปีแล้ว ดังนั้นหาก ครบ 3 ปีแล้วมิได้รับพิจารณาให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น (ซึ่งจะทราบได้ก็ต่อเมื่อเกินกว่า 3 ปี แล้วแต่ไม่ถึง 4 ปี) อาจทำให้ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งอาจจะเป็นในทางบวก หรือทางลบก็ได้

เกี่ยวกับความสำคัญของครูนั้น สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540 : 136) กล่าวว่า ในการให้การศึกษาแก่กุลบุตร และประชาชนของชาตินั้น บุคคลสำคัญยิ่งคือ ครู ผู้จะต้องมีความรอบรู้ สติปัญญา และคุณธรรม

ที่สูงยิ่ง พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก และรายได้ที่ดี พอที่จะไม่ต้องกังวลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตน และครอบครัว รัฐบาลและสังคมจะต้องเอาใจใส่ช่วยเหลือให้การดูแล และรักษาครูไว้ให้ทำหน้าที่สร้างสติปัญญา และอบรมจริยาให้แก่บุตรธิดาและบุคลากรของประเทศชาติ โดยไม่ต้องการประกอบอาชีพอื่นประกอบ มุ่งแต่จะกระทำความชอบด้วยการพัฒนาความรู้ และอยู่เป็นครูสอนศิษย์แต่ประการเดียว ดังนั้นการคัดเลือกบุคคลเข้าฝึกฝนเพื่อเป็นครู จำต้องสำรวจหาผู้มีสติปัญญาเป็นเลิศ และมีคุณธรรมอันประเสริฐ และปรารถนาที่จะเป็นครู ด้วยการคัดเลือกเสาะหาผู้มีผลการเรียนดีตลอดมา และมีนิสัยใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีศรัทธาต่ออาชีพครู จะเห็นได้ว่าการเป็นครูนั้นควรต้องเริ่มตั้งแต่การพิจารณาคัดเลือกบุคคลมาเป็นครู และหน้าที่ของครูนั้นจะสมบูรณ์ได้เมื่อบุคคลนั้นมี “ความเป็นครู”

เมื่อพิจารณาภาระหน้าที่ของครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่างแล้ว ก็จะมีภาระหน้าที่เช่นเดียวกันกับครู อาจารย์ทั่วไป แต่ความสามารถด้าน “ครู” ที่แท้จริงนั้น จะแตกต่างจากครูอาชีพอยู่มาก เนื่องจากบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งครู อาจารย์นั้นมิได้มาจากการศึกษาตามหลักสูตรครูโดยตรง เป็นเพียงข้าราชการทหารที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุในตำแหน่งครู อาจารย์ เท่านั้น อาจจะมีที่คัดเลือกมาจากผู้จบหลักสูตรครูอยู่บ้าง แต่เป็นเพียงส่วนที่น้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 1.79 ดังแสดงรายละเอียดใน ตาราง 19 (ภาคผนวก ข)

ภาระหน้าที่ของครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นอกจากจะมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน ในวิชาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มเติมภาระหน้าที่ให้กับตนเองมากกว่าปกติ คือ ต้องชวนช่วยหาวิชาความรู้ เทคนิคการเรียนการสอน และศึกษานโยบายด้านการศึกษาของกองทัพบก เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และนโยบายของผู้บังคับบัญชา และให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับครูอาชีพให้จงได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิผลสำเร็จดีมากกว่า ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แม้ว่าปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทำงานแทนคน แต่ก็ไม่สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จทดแทนคนได้ เพราะคนที่ทำงานในองค์กรต่างหาก ที่เป็นผู้คิด ผู้วางแผนและปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ดังที่ สมยศ นาวิกการ (2533 : 221) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความพอใจงาน เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ

ประการแรก ผู้บริหารจำนวนมากจะมีความรู้สึกด้านศีลธรรมว่า พวกเขาจะต้องรักษาความพอใจงานที่สูงเอาไว้ภายในองค์กร พนักงานอาจจะพบ ความพอใจหรือความคับอกคับใจ ความท้อแท้หรือความน่าเบื่อ และ ความหมายหรือไร้ความหมาย ภายในงานของพวกเขา

ประการที่สองผู้บริหารจำนวนมากห่วงใยต่อผลกระทบของความพอใจงานต่อผลการปฏิบัติงาน พวกเขาเชื่อว่าความไม่พอใจงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเลวลง การขาดงานและการออกจากงานสูงขึ้น และการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา

ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทุกยุคสมัย และต้องศึกษาอย่างต่อเนื่องเพราะมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังเช่นที่ สมชาติ คงพิกุล (2537 : 12) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันคงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารในองค์กร จึงควรได้ทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อ

จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรศึกษาอยู่เสมอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับใด และบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องใดระดับมาก เรื่องใดระดับน้อย เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในองค์กรโดยรวม สามารถส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพอใจในงานนั้น ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น

นักการศึกษาไทยท่านหนึ่งคือ สมยศ นาวิกาน (2533 : 221) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพอใจงาน คือความรู้สึกโดยรวมของคน ต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา ซึ่งมีความหมายในแนวของความรู้สึก เช่นเดียวกับกับ ธงชัย แก้วมาตย์ (2536 : 54) ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ มีความสุขและมีเจตคติที่ดีต่อองค์การของแต่ละบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง หรือได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการทำงาน และปรีชา อินทะกนก (2540 : 12) ที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ทำ ว่างานนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด

ส่วนนักการศึกษาไทยอีกท่านหนึ่ง คือ สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจาก สมผัด อินทрма (2541 : 15) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองอย่างดีต่อความต้องการ ทั้งร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และวนิชา พักขำ (2543 : 19) ที่ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาไทยท่านหนึ่งที่มีความคิดเห็นต่างจากที่ได้กล่าวแล้ว คือ วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136) ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคล ที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกว่าจริง เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอุตสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สำหรับนักการศึกษาในต่างประเทศท่านหนึ่งคือ มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และ

เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความหมายที่แตกต่างจากสเตรสและเซเลส (Strauss & Sayless. 1985 : 17) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่างานจะนำพอใจเมื่อลักษณะพิเศษของงานนั้นตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ส่วนอีกท่านหนึ่ง คือ เคทและนิวสตรอม (Keith & Newstrom. 1985 : 109) ได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน เพราะถ้าหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของจิตใจที่รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยประเมินในภาพรวมตั้งแต่ เมื่อจะต้องปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเห็นผลของการปฏิบัติซึ่งผลรวมอาจจะเป็นผลทางบวกหรือลบก็ได้

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้ทำการศึกษากันอย่างหลากหลายแนวคิด และสรุปเป็นทฤษฎีไว้หลายทฤษฎี ซึ่ง ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร (2535 : 71) ได้สรุปว่า พอเปรียบเทียบกับหลักใหญ่ๆ ใจความได้เป็นสองทฤษฎีคือ

ทฤษฎีดั้งเดิมกำหนดว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานจัดอยู่ภายใต้มิติเดียวเสมือนสองปลายของเส้นตรงเดียวกัน

ความพึงพอใจในงาน ----- ความไม่พึงพอใจในงาน

(Job Satisfaction)

(Job Dissatisfaction)

ทฤษฎีสองปัจจัยกำหนดแย้งว่า ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงาน จัดอยู่ภายใต้สองมิติแยกจากกัน

ความพึงพอใจ ----- ปราศจากความพึงพอใจ

(Satisfaction)

(No Satisfaction)

ความไม่พึงพอใจ ----- ปราศจากความไม่พึงพอใจ

(Dissatisfaction)

(No Dissatisfaction)

เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า สามารถวัดได้จากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนั้นจะถูกกำหนดและควบคุมโดย แรงจูงใจหรือความต้องการ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับชั้นตามความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 122-144) ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ

โดยสรุป คือ มาสโลว์เชื่อว่า คนทุกคนต่างก็จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีวันสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย และเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการอย่างใหม่เข้ามาแทนซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม และในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นมา ซึ่งมาสโลว์กล่าวไว้ว่า ลำดับชั้นของความต้องการนี้ (Hierarchy of Needs) มี 5 ลำดับชั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เพื่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย เช่นกรณีที่ดินงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับจัดหาเพื่อความต้องการด้านร่างกายแล้ว ก็จะนึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในระยะยาวด้วยการออมเงินไว้

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ คือ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน เป็นความต้องการที่อิสระเฉพาะของแต่ละคน เช่น อยากจะประสบผลสำเร็จในธุรกิจ อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในขณะที่ใดขณะหนึ่ง พฤติกรรมของมนุษย์จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งจูงใจหลายอย่างที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และนอกจากนี้สิ่งจูงใจที่เกิดขึ้นพร้อมกันนั้นอาจมีความขัดแย้งกันในตัวเองได้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดลำดับให้ความสำคัญระหว่างสิ่งจูงใจต่าง ๆ แล้วเลือกที่จะตอบสนองต่อสิ่งจูงใจนั้น เพื่อให้เกิดความสุข ความยินดี ซึ่งก็คือความพึงพอใจนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป เพราะมนุษย์นั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน แต่หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ และจะส่งผลถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานด้วย

นอกจากจะพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจแล้ว ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึง ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนด้วย ทั้งนี้เพราะการตอบสนองสิ่งจูงใจมาจากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละคนในด้านการบริหารด้วย ตามทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ ดังนี้

ทฤษฎี เอกซ์ และทฤษฎี วาย ของแมคเกรเกอร์

(McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33-48) ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนคือ ทฤษฎีเอกซ์ และทฤษฎีวาย ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรณะที่แตกต่างกันว่าจะมีลักษณะดังนี้

ทฤษฎี เอกซ์ (Theory X)

แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coered) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความพยายามที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. คนโดยทั่วไปจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากใหกระทำให้กระทำโดยผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีความต้องการหรือรันทหรือใฝ่สูง แต่จะมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security Needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี วาย (Theory Y)

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นใหม่ ซึ่ง แมคเกรเกอร์ ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปไม่ใช่จะไม่ชอบทำงานเสมอไป แต่งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สำหรับคนงาน ย่อมขึ้นกับสภาพของการควบคุม ถ้างานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่หนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจคนได้ ในทางกลับกันหากงานนั้นเป็นลักษณะของการบังคับลงโทษ คนก็จะไม่ชอบ
2. การควบคุมและการคาดโทษต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีเดียว ที่จะทำให้คนเกิดความพยายามทำงานเพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ควรเปิดโอกาสให้คนใช้ดุลยพินิจของตน (Self-Direction) และควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การที่คนจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ย่อมเป็นเหตุเป็นผลกับโอกาส ที่คน จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจ ตามความพอใจของตนด้วย
4. สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนอง สิ่งจูงใจด้านความมั่นคงอย่างเดียวนั้น สืบเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยผ่านมามากกว่า ความจริงแล้วหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดการที่เหมาะสม คนงานก็จะยอมรับและอยากที่จะรับผิดชอบ ใน ผลสำเร็จของงานด้วย

5. หากเข้าใจคนโดยถูกต้องแล้ว คนจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ จะมีความคิดที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ขององค์การได้อย่างดี

จากทฤษฎีดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า การบริหารงานบางครั้งยังมิได้เข้าถึงคนอย่างแท้จริง ทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปยังไม่เกิดประโยชน์เต็มที่ ผู้บริหารที่ดีจึงควรตั้งสมมติฐานคน เป็นทฤษฎี วายไว้ก่อน แล้วพิจารณาวิธีการบริหารให้เหมาะสม ทฤษฎีทั้งสองนี้แสดงถึงทัศนะของผู้บริหาร ที่พยายามจะ เสริมสร้างแรงจูงใจ หรือการสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้อ สมมติฐานตามทฤษฎีเอกซ์ จะให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของคนงาน ส่วนข้อสมมติฐาน ตามแนวทฤษฎีวาย จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง

จะเห็นได้ว่าการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่กำลังถึงการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร และนอกเหนือจากนี้ยังมีผู้ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจในอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น คือ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก

(Dual Factors Theory หรือ The Motivators-Hygienes Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก, เมอซเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 44-83) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ ดี หรือไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ

1. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ
3. ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Possibility of Growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้เท่าทันทำงานที่ตนชอบ และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ถนัดวาดรูปแล้วได้ทำงานวาดรูป หรือถนัดร้องเพลงแล้วได้เป็นนักร้อง เป็นต้น
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น
5. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation-Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้
7. การนิเทศ (Supervision-Technical) หมายถึงการเอาใจใส่ ตรวจตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ
9. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงกรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครอง ของผู้บริหาร
10. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน
11. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นงานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น
12. ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัวมาอยู่ที่ทำงาน บ้านไกล เป็นต้น
13. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพภายในองค์กร สามารถที่จะจัดลำดับในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานได้

14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์กร และ ความปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งจาก 14 ปัจจัย ดังกล่าวนั้น ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 10 ปัจจัย สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยกลุ่มหนึ่งมักจะถูกละเลยโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งรวมเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) แต่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดี มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ท้ออยู่ คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยค้ำจุน (Factors of Hygiene) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจด้านลบหรือความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมิฉะนั้นจะทำให้ผลของการเร่งมุ่งเสริมปัจจัยที่ใช้จูงใจล้มเหลวลงได้ องค์ประกอบ 10 ปัจจัยนั้นสามารถแจกแจงให้เห็นชัดเจนได้ดังนี้คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ) หมายถึง องค์ประกอบ ที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้
3. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นงานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Factors of Hygiene) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่จะทำให้เกิดการบำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครอง ของผู้บริหาร
2. การนิเทศ หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
3. รายได้ หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยกันและเข้ากันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้
5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ บรรยากาศในการทำงาน

โดยสรุปเฮิร์ชเบิร์ก ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยค้ำจุนนั้นจะสามารถช่วยขัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถ

สร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจุบันทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมบูรณ์

เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่หลากหลาย บ้างก็มีส่วนเหมือนกัน บ้างก็ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดในแบบสอบถาม สำหรับประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โดยได้ศึกษาองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบัน เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2544 : 135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้ได้รับความสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหารงาน การปฏิบัติในองค์การใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือ บุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำงานอยู่ก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงไว้ในหลายแนวทางด้วยกัน ดังเช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320-321) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) คือ สิ่งจูงใจ ที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีความทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาส กำหนดในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2530 : 60-62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติ และค่านิยม ในขณะเดียวกัน บุคคลก็

จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้ ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะ ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจอาชีพ ที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจการงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ ลักษณะการจัดองค์การ การบริหารองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.1 เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

1.4.2 เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

1.4.3 เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4.4 เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพ

เฮิร์ซเบิร์ก, เมอส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 44-54) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ ดี หรือไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ และได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้ และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยนี้เท่าๆ กัน ปัจจัยดังกล่าวเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วมี 10 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีมีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นงานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงกรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครอง ของผู้บริหาร

7. การนิเทศ (Supervision-Technical) หมายถึงการเอาใจใส่ ตรวจสอบ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

8. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation-Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้ข้อแนะนำกันได้

10. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 280-283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ ความมั่นคงในการทำงานและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งในการทำงาน สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) คือ ความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินการของสถาบัน

4. รายได้ (Wages) คือ รายได้ประจำและรายได้ที่หน่วยงานจ่ายตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้ทำงานตรงตามความต้องการ

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าการนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้าย และการลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การติดต่อประสานงานซึ่งจะมีทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ

10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย วันหยุด

ล็อก (Locke. 1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยไว้มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษา งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ด้วยความยุติธรรม และความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุดหนุน การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน ของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ แล้วผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบจากแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก โดยรวมเข้าด้วยกันในบางข้อ และปรับขอบเขตความหมายในบางข้อโดยเพิ่มเติมตามแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้นได้สำเร็จ ซึ่งสเตรสและเซเลส (Strauss & Sayless. 1985 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเขานั้นจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนลงแรง (Input) กับ ผลประโยชน์ที่ได้รับ (Output) และหมายรวมถึงงานนั้นเขาต้องสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่ยากเกินไป แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าความคุ้มค่าจะเป็นสิ่งสำคัญแต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ในความสำเร็จเป็นอันดับแรกก่อน นอกจากนี้ อวากิเยน (avakion. 1971) ยังได้วิจัยพบว่าความสำเร็จของงานนั้นเป็นปัจจัยที่อาจารย์มีความพึงพอใจมากกว่าด้านอื่นๆ เช่นเดียวกันกับ สมผัด อินทรมหา (2541 : 122) ที่พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า ด้านความสำเร็จของงานนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และที่สำคัญคือ มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 122-144) ได้ระบุไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ จึงสรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์

2. ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นคิดคำนวณตัวเลข งานฝึกการใช้เครื่องมือช่างและเครื่องมือกล หรือ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น เกี่ยวกับลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) ได้วิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กก็ได้จัดไว้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การด้วย ซึ่ง สิ้นธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540 : 8) ได้จัดให้ลักษณะของงานและสภาพการทำงานเป็นหัวข้อในด้านเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อาร์ เพชรผุด (2530 : 60-62) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม กับ ด้านงานและสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับ ณีติ พิทักษ์ชาติ (2543 : 143) ที่วิจัยพบว่าลักษณะของงานและสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสร้างความพึงพอใจได้ดี

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ การที่ได้รับมอบหมายงาน แล้วพยายามใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี ถือว่า มีความรับผิดชอบ และจุดที่สำคัญของความรับผิดชอบคือข้อผูกพัน อาจเป็นข้อผูกพันที่ดีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย (ธงชัย สันติวงษ์. 2526 : 249) และ การที่ จานงค์ สมประสงค์ (2537 : 144) ได้กล่าวว่า หัวหน้างานต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคล และบำรุงรักษาระดับของความมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองให้สูงที่สุด ย่อมแสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง นอกจากนี้ จาริต (Jareed. 1994) ได้วิจัยพบว่า อายุของครู มีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ยิ่งทำให้ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างสำคัญมากขึ้น

4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานหมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นและได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและการได้รับผิดชอบมากขึ้น นูย์แมน (Neuman. 1995) ได้วิจัยพบว่าอิทธิพลที่มีผลต่อความพึงพอใจที่แท้จริงของครูนั้น คือ สภาวะจิตใจภายในมากกว่าสิ่งต่างๆ จากภายนอก แต่ผลประโยชน์ที่ได้รับ กับความก้าวหน้ายังเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพเท่าๆ กับปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจจากภายในจิตใจเป็นพื้นฐาน และ แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) พบว่าความเจริญก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งคือ การมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้มีกำลังใจในการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสินธ์. 2514 : 406)

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึงการดำเนินการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชาขององค์การ ซึ่ง ประมวล เสนาฤทธิ์ (2526 : 2) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัย ต้องพยายามแสวงหาเทคนิคต่างๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น วางแผนจัดแบ่งงานให้ถูกต้องแน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสม กำหนดค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สิ่งเหล่านั้นคือ นโยบายและการบริหารงานนั่นเอง จึงเห็นได้ว่านโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์

6. รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้นจากรายได้ประจำหรือค่าตอบแทนพิเศษที่องค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน ซึ่งเกี่ยวกับด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลนั้น สมพงษ์ เกษมสินธ์ (2523 : 320-321) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จูงใจไว้ 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) และ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สำหรับสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือสิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ดี มีเวลาที่จะเอาใจใส่ดูแลกัน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลอย่างมีเทคนิคเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543 : 4) กล่าวไว้ว่า การให้ลูกน้องมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความมุ่งมั่น และความผูกพันกับงานนั้นๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ การรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีนั้น ย่อมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง จะทำให้เกิดการมีความผูกพัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 5-6) นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2522 : 81) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม หากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งงานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

อวาเกียน (Avakion. 1971) ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน ตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงาน ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร-ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จาริต (Jareed. 1994) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย และเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับความหลากหลายทางประชากร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงสุดด้านการใช้ความ

สามารถให้เกิดประโยชน์ การบริการทางสังคม ความปลอดภัยและความมีสุขภาพ และต่ำสุดในด้าน การยอมรับ ความก้าวหน้า ผลประโยชน์ การนิเทศ และความสัมพันธ์บุคคล และพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยสรุป คือ ครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพ ประเทศไทย มีความพึงพอใจในระดับสูง และมีความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบุคลิกของครูแต่ละคน

น็อกซ์ (Knox. 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู โดยพิจารณาเกี่ยวกับ ด้าน การทำงาน เพศ และที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู เกี่ยวกับการดำเนินงานในอาชีพนั้น ความสามารถเฉพาะบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งชี้วัดด้านการสอน ประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจของครู และหากเกิดความไม่ลงตัวระหว่าง บุคคล สภาพแวดล้อม ลักษณะงานแล้วอาจจะเกิดปัญหาด้านพฤติกรรม การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของโรงเรียน ความพึงพอใจของครู ถือเป็นหัวข้อที่สำคัญ

นุ้ยแมน (Neuman. 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู และมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบนิยามของความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประยุกต์ให้เข้ากับการดำเนินอาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูที่แท้จริงคือสภาวะจิตใจภายใน มากกว่าสิ่งต่างๆ จากภายนอก แต่ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ กับความก้าวหน้ายังเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพ เท่าๆ กับปัจจัยที่จะกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจจากภายในจิตใจเป็นพื้นฐาน

งานวิจัยในประเทศ

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน ไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยทำการวิจัยครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน ไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 421 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ที่มีต่อด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน ไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับปานกลางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ระดับน้อยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

สัญญา จันทรสงวน (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยทำการวิจัยอาจารย์ สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 84 นาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม และการปฏิบัติงานโดยรวม

ปรีชา อินทกนก (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง โดยได้ทำการวิจัย ครู - อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ปีการศึกษา 2538 จำนวน 271 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ตามตัวแปร ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัด และประเภทวิชาที่ทำการสอน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมวิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู - อาจารย์อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ทำหน้าที่อาจารย์ ในหน่วยการศึกษาของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง โดยทำการวิจัยนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ ในสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในเดือน กรกฎาคม 2539 จำนวนทั้งสิ้น 75 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ ในสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยในด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในด้านใดด้านหนึ่งนั้น ได้แก่ การทำงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่ การได้รับสวัสดิการด้านการเบิกค่าเช่าบ้านหรือบ้านพักของทางราชการ การมีเงินเดือนและรายได้รวมที่สูง ระยะเวลาในการเป็นอาจารย์ และ การเป็นอาจารย์ในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดยอาจารย์ที่ทำงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่มีความพอใจในการทำงานในด้าน นโยบายและการบริหารองค์การ ด้านลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในเรื่องต่างๆ มากกว่าอาจารย์ที่ทำการสอนเพียงอย่างเดียว อาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเบิกค่าเช่าบ้านหรือบ้านพักของทางราชการมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มากกว่า อาจารย์ ที่ไม่ได้ใช้บริการด้านนี้เลย อาจารย์ที่มีเงินเดือน รายได้รวม และชั้นยศสูง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือน รายได้รวม และชั้นยศน้อย อาจารย์ที่มีเวลาเป็นอาจารย์น้อยกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มากกว่าอาจารย์ที่ทำงานในหน้าที่อาจารย์นานกว่า และอาจารย์ที่สังกัดโรงเรียนเสนาธิการทหารบก มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยการทัพบก

18 สมัค อินทรา (2541) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้าง
 อุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ทำการวิจัยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2539 จำนวน 293 คน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ช
 เบิร์ก จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ของครู-อาจารย์ ผลการวิจัยพบ
 ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง
 เหนือ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จของงาน และด้าน
 การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ
 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุของครู-อาจารย์
 วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลปรากฏดัง
 ต่อไปนี้

1. ครู-อาจารย์ที่มี อายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ครู-อาจารย์ที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านสถานภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครู-อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ครู-อาจารย์ที่มี รายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัย
 เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้าน
 ความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

19) ยงยุทธ สิมพา (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยทำการวิจัยครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2541 จำนวน 1,027 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 อุดรธานี ใน 6 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ การเลื่อนเงินเดือน ผู้
 บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
 งานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ
 คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2
 องค์ประกอบ คือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึง
 พอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
 ที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่าครูมีความพึงพอใจในภาพรวมและ 2 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน และการ
 เลื่อนเงินเดือนไม่แตกต่างกัน แต่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีก 4 องค์ประกอบที่เหลือแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ งานที่ทำในปัจจุบันและที่ทำงาน มากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ มากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชามากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่

20 ณัติ พัทธษชาติ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยทำการวิจัยอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ทั้งหมดจำนวน 238 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยในด้านรายได้และสวัสดิการ และปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน แหล่งกำเนิด และ ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้อาจารย์อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นใจว่าการเป็นอาจารย์ไม่ด้อยไปกว่าการรับราชการในตำแหน่งอื่น

21 วณิช พักขา (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการวิจัยครู - อาจารย์ ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 340 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร 40 แห่ง จำนวน 2,894 คน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและแต่ละด้าน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษาในภาพรวมและแต่ละด้าน ผลการค้นพบจากงานวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครู - อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งองค์ประกอบในด้านต่างๆ ของความพึงพอใจนั้น จะต้องมียังสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการที่อยู่ในระดับสูง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด และสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และควรศึกษาอยู่เสมอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นอยู่ในระดับใด และศึกษาถึงองค์ประกอบที่เป็นสิ่งประเมินค่าความพึงพอใจ เพื่อค้นหาวิธีการเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่องสืบไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกต่าง ๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ทั้งหมดรวม 56 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกต่าง ๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง และกำลังปฏิบัติงานอยู่จริงในปีงบประมาณ 2545 ทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 56 คน

* เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู อาจารย์ ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ บุญชม ศรีสะอาด (2541:158) โดยใช้ข้อความในการสอบถามแล้วให้ครู อาจารย์ตอบว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย และมีมาตราการวัดที่ใช้ เรียงลำดับดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้คะแนนเรียงตามลำดับ คือ 5 4 3 2 1

2. รายละเอียด เครื่องมือเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม) ^{*ดู} ดังแสดงใน ภาคผนวก ค

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2. ศึกษาค้นคว้า แบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ

✓ * การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา เพื่อให้ผู้ตอบสามารถอ่านแล้วเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขดีแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ จากนั้นนำข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ รวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปหารือกับ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบแบบสอบถาม คือ

1.1 พ.อ.วีระฉัตร	คล้ายวันเพ็ญ	รองผู้อำนวยการโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
1.2 พ.อ.สมมาตร	ปรุงสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
1.3 พ.อ.สินธุ์ชัย	สมานทรัพย์	ผู้อำนวยการกองข่าว กรมข่าวทหารบก
1.4 พ.อ.ปิยพล	ผลาสินธุ์	อาจารย์โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง
1.5 ผศ.ดร.ดวงเดือน ไกรลาศ		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา ชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขดีแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กองทัพบก จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.92 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป ✕ จป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เพื่อให้ทราบการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย ไปประสานรายละเอียดการปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ รองผู้อำนวยการโรงเรียนทหารช่างในฐานะผู้บริหารโรงเรียน และผู้อำนวยการกองการศึกษา ตามลำดับ โดยขอโอกาสพบปะชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถามเป็นส่วนรวมด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยแจกจ่ายแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเองครบทั้ง 56 ฉบับ ภายใน 2 วัน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว จึงดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. รวบรวม และตรวจสอบ ทั้งจำนวนและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows Version 9.0) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจและให้คะแนนแต่ละข้อตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2541:161) โดยให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ สำหรับคำตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

2. การแปลความหมาย ระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในรายชื่อ ภาพรวม และรายด้าน ในครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ในการสรุปความหมายในการประเมินผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2541 : 161) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

* สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ด้วยวิธี หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ ภาพรวม และ องค์ประกอบแต่ละด้าน

3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม และ องค์ประกอบแต่ละด้าน ด้วยการหาค่า t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows Version 9.0) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 - 2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

—	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
P	แทน	ค่าสถิติ P-values

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่างกรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกวิชาต่างๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง และกำลังปฏิบัติงานอยู่จริงในปีงบประมาณ 2545 ทั้งหมดรวม 56 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ได้รับกลับคืนมา ครบทั้งหมด 56 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทั้งหมด จึงนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

สถานภาพของครู อาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	15	26.8
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	41	73.2
2. ชั้นยศ		
ร้อยตรี ถึง พันตรี	34	60.7
พันโท ถึง พันเอก	22	39.3
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	13	23.2
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	43	76.8
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (จำนวนปีเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ เท่านั้น)		
น้อยกว่า 4 ปี	12	21.4
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	44	78.6

จาก ตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ทั้งหมดจำนวน 56 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ แล้วพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันตรี คิดเป็นร้อยละ 60.7 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 76.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.6

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ทั้งโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากตอนที่ 2 ของข้อมูลการตอบแบบสอบถามทั้งรายข้อในแต่ละองค์ประกอบและโดยรวม และแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความรับผิดชอบ และโดยรวม ปรากฏตามที่ได้แสดงในตาราง 3-10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบ 7 ด้าน และภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
องค์ประกอบ 7 ด้าน			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	0.76	มาก
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	3.73	0.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.59	มาก
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.03	0.67	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.67	มาก
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.42	1.39	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	2.76	มาก
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน	3.78	1.09	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกแต่ละองค์ประกอบแล้วอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านนโยบายและการบริหาร
- ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน
- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน ความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านประสบความสำเร็จ และทำให้ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ได้เท่าๆ กับหน่วยงานอื่น	3.45	0.81	ปานกลาง
2. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มากแห่งหนึ่งในกองทัพบก	3.95	0.84	มาก
3. เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จนั้น ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องชมเชยท่านเสมอ	3.61	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยอมรับความสามารถ ของท่าน	3.52	0.76	มาก
5. การที่ท่านเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานใน หน่วยงานอื่น	3.30	0.91	ปานกลาง
6. เท่าที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.48	0.71	ปานกลาง
7. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับ การประสบผลสำเร็จในงาน	3.73	0.59	มาก
โดยรวมในด้านความสำเร็จของงาน	3.58	0.76	มาก

จากตาราง 4 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจว่าโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง นั้นเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของกองทัพบก และผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของครู อาจารย์ มักยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และการพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นได้เท่ากับหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถของท่าน	4.00	0.66	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.66	1.01	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงแก่ตัวท่าน	3.96	0.60	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.89	มาก
5. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์การสอน และเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.85	ปานกลาง
6. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน	3.66	0.69	มาก
โดยรวมในด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	3.73	0.78	มาก

จากตาราง 5 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจว่างานครู อาจารย์เป็นงานที่ท้าทาย ช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียง และอยู่ในขีดความสามารถที่จะปฏิบัติได้ ในระดับมาก แต่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับ การจัดอุปกรณ์การสอน และเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมด้วย

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความรับผิดชอบ			
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ	3.38	0.73	ปานกลาง
2. ท่านพอใจถ้าได้รับผิดชอบในงาน	4.04	0.50	มาก
3. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือเร่งด่วน ของหน่วยงาน	3.89	0.49	มาก
4. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายในหน่วยงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.14	0.59	มาก
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.66	มาก
โดยรวมในด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครู อาจารย์มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและพอใจ
ถ้าได้รับผิดชอบในงาน ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
เกี่ยวกับความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านมีความรู้สึกมั่นคง ในการทำงานเพียงพอ	3.91	0.64	มาก
2. ท่านต้องการรับการศึกษาในหลักสูตรวิชาครู เพิ่มเติมก่อนเป็นครู อาจารย์	4.14	0.70	มาก
โดยรวมในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.03	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความเจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน นโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหาร			
1. ในที่ทำงานของท่านมักมีการพัฒนาปรับปรุง การทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเสมอ	4.16	0.63	มาก
2. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	3.82	0.72	มาก
3. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผน ที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงานเสมอ	3.55	0.74	มาก
4. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วท่านพอใจกับนโยบาย ของหน่วยงาน	3.95	0.62	มาก
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วท่านพอใจกับการบริหารงาน ในหน่วยงาน	3.89	0.62	มาก
โดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครู อาจารย์ มีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานใน
โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล			
1. เงินเดือนและเงินเพิ่มตามสิทธิที่ท่านได้รับ เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาในเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย	3.46	1.03	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับผลงานและความสามารถของท่าน	3.63	0.84	มาก
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน	3.52	0.81	มาก
4. ในปัจจุบันท่านสามารถหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติของท่าน	2.88	1.08	ปานกลาง
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เป็นอย่างดี	3.63	0.78	มาก
โดยรวมในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.42	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครู อาจารย์มีความเห็นว่า เงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลงานและความสามารถ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของครู อาจารย์ ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับ ความเพียงพอของรายได้ไม่มีปัญหาเรื่องรายได้ไม่พอกับรายจ่าย และการหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเสมอ	4.09	0.86	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้การสนับสนุนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความพยายามเสมอ	3.98	0.84	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับและสนับสนุน ความคิดเห็นและวิธีการใหม่ๆ เสมอ	4.11	0.71	มาก
4. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน ในการทำงานกันเป็นอย่างดี	3.77	0.79	มาก
5. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.39	5.42	มาก
6. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน ของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.82	0.66	มาก
7. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงาน ของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.59	0.65	มาก
8. ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่าง เพื่อนร่วมงานของท่าน	3.75	0.64	มาก
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ	3.84	0.53	มาก
10. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วท่านมีความพอใจ ในความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน	3.96	0.38	มาก
โดยรวมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	1.15	มาก

จากตาราง 10 พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายข้อพบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้และผลประโยชน์ก็อยู่เพียงด้านเดียวที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิทางการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน แล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์จำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและองค์ประกอบแต่ละด้าน ด้วยการหาค่า t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังในตาราง 11-14

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหาร ช่าง ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป		t	P
	N=15		N=41			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
องค์ประกอบ 7 ด้าน						
ด้านความสำเร็จของงาน	24.13	4.69	25.37	3.27	0.938	0.360
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	21.47	3.78	22.61	2.80	1.228	0.225
ด้านความรับผิดชอบ	18.47	2.45	19.85	1.88	2.252*	0.028
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	7.80	0.86	8.15	0.96	1.223	0.226
ด้านนโยบายและการบริหาร	18.93	2.69	19.54	2.45	0.795	0.430
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	16.40	4.90	17.37	2.73	0.724	0.479
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	37.47	5.84	39.00	3.85	1.141	0.259
โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน	144.67	21.73	151.88	12.61	1.213	0.241

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จาก ตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่อายุน้อยกว่า 40 ปี และ ระดับอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แล้วพบว่า ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านความรับผิดชอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกลุ่มครู อาจารย์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มครู อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม
เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยตรี ถึง พันตรี		พันโท ถึง พันเอก		t	P
	N=34		N=22			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
องค์ประกอบ 7 ด้าน						
ด้านความสำเร็จของงาน	25.09	3.30	24.96	4.33	0.131	0.896
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	22.35	2.28	22.23	4.12	0.147	0.884
ด้านความรับผิดชอบ	19.21	1.45	19.91	2.84	1.221	0.228
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	7.91	0.83	8.273	1.08	1.336	0.190
ด้านนโยบายและการบริหาร	19.24	1.99	19.50	3.19	0.515	0.608
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	16.77	3.48	17.64	3.33	0.930	0.356
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	38.09	3.70	39.36	5.45	1.044	0.301
โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน	148.65	12.25	151.96	20.04	0.768	0.446

จาก ตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันตรี และระดับชั้นยศ พันโท ถึง พันเอก แล้วพบว่า ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม
เมื่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิทางการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	P
	N=13		N=43			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
องค์ประกอบ 7 ด้าน						
ด้านความสำเร็จของงาน	25.69	2.36	24.84	4.02	0.728	0.470
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	21.77	3.30	22.47	3.51	0.706	0.483
ด้านความรับผิดชอบ	19.77	1.83	19.40	2.21	0.555	0.581
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	8.23	0.73	8.00	1.00	0.771	0.444
ด้านนโยบายและการบริหาร	19.00	3.32	19.49	2.24	0.612	0.543
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	17.46	2.70	17.00	3.63	0.423	0.674
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	39.15	3.16	38.42	4.81	0.517	0.608
โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน	151.08	12.18	149.61	16.72	0.294	0.770

จาก ตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แล้วพบว่า ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม
เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 4 ปี		4 ปี ขึ้นไป		t	P
	N=12		N=44			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
องค์ประกอบ 7 ด้าน						
ด้านความสำเร็จของงาน	25.08	3.87	25.02	3.97	0.050	0.960
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	20.83	4.61	22.71	2.46	1.355	0.199
ด้านความรับผิดชอบ	18.42	2.64	19.77	1.88	2.024	0.480
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	7.97	0.79	8.09	0.98	0.564	0.575
ด้านนโยบายและการบริหาร	18.67	3.96	19.57	1.96	0.763	0.459
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	17.00	4.65	17.14	3.07	0.121	0.094
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	38.58	4.91	38.59	4.40	0.005	0.996
โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน	146.50	22.64	150.89	13.40	0.857	0.396

จาก ตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 4 ปี และ ระดับมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แล้วพบว่า ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และโดยรวม ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่ามีทั้งสอดคล้อง และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานแล้ว แตกต่างกัน เนื่องจากข้อค้นพบมีเพียงกรณีเดียวที่แตกต่างกัน คือ เมื่อจำแนกตามสถานภาพอายุ ซึ่งพบที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ โดยครู อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี แต่ทั้งนี้ ผลการค้นพบส่วนใหญ่ยังไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอ ผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. สังเคราะห์ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า
2. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ
 - 4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ
 - 4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

สังเคราะห์ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมาย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์

สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์ แล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร คือ ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกวิชาต่างๆ ทั้ง 9 แผนกของกองการศึกษาโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ด้วยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกศึกษาครู อาจารย์ ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่จริง ในปีงบประมาณ 2545 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 56 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 โดยลักษณะแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามรูปแบบของ บุญชม ศรีสะอาด (2541:158) โดยใช้ข้อความในการถามแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยมีมาตราการวัดที่ใช้เรียงลำดับดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีวิธีให้คะแนนเรียงตามลำดับ คือ 5 4 3 2 1

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 คน ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบและตรวจสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตามสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ ภาพรวม และ องค์ประกอบแต่ละด้าน

3. ตามสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์ ในองค์ประกอบแต่ละด้าน และในภาพรวม ด้วยการหาค่า t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพของครู อาจารย์ พบว่า ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่บรรจุอยู่ในแผนกวิชาต่างๆ ทั้ง 9 แผนก ของกองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง และกำลังปฏิบัติงานอยู่จริงในปีงบประมาณ 2545 มีทั้งหมดรวม 56 คน ซึ่งจำแนกตามสถานภาพได้ดังนี้

1.1 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 ส่วนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

1.2 ชั้นยศ ชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันตรี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ส่วนที่มีชั้นยศ พันโท ถึง พันเอก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

1.3 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน (จำนวนปีเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

สรุปได้ว่าคุณลักษณะทั่วไปของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ชั้นยศ ร้อยตรี ถึงพันตรี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับ มาก 6 ด้าน และ ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับ มาก มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

2.1 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีความเหมาะสมแล้ว แต่ครู อาจารย์ต้องการโอกาสการมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือวางแผนที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงาน

2.2 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า มีความมั่นคงในการทำงาน และ ครู อาจารย์ต้องการรับการศึกษาในหลักสูตรวิชาครูเพิ่มเติมก่อนเป็นครู อาจารย์

2.3 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า งานมีความน่าสนใจ ทำหาย สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียง สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสม แต่ครู อาจารย์ต้องการให้มีการจัดอุปกรณ์การสอน และเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

2.4 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ร่วมงานในหน่วยงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชายอมรับ สนับสนุนความคิดเห็น วิธีการใหม่ๆ คอยให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา ด้านวิชาการและการทำงานโดยทั่วไปเสมอ

2.5 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นว่า เงินเดือนและเงินเพิ่มตามสิทธิที่ครู อาจารย์ได้รับ เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้ มีความเหมาะสม และมีสวัสดิการต่างๆ ดีแล้ว แต่ครู อาจารย์ พึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับการสามารถหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติ

2.6 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่งในกองทัพบก แต่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับ การได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น ได้เท่าๆ กับหน่วยงานอื่น การได้ตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น และความรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม

2.7 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ครูอาจารย์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และพอใจถ้าได้รับผิดชอบงาน แต่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับ ความรู้สึกว่ามีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ

2.8 ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในระดับมาก(ค่อนข้างสูง) แต่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เรียงตามลำดับแต่ละองค์ประกอบ จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล	ความพึงพอใจอยู่ในระดับ	ปานกลาง

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับ มาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ในโรงเรียน ทหารช่าง กรมการทหารช่าง อยู่ในระดับ ปานกลางขึ้นไป เนื่องจากข้อค้นพบมีเพียงในองค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเดียวที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลือนอกจากนั้นอีก 6 ด้าน และโดยรวม พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครู อาจารย์ แล้วปรากฏผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่อายุน้อยกว่า 40 ปี และ ระดับอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แล้วพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในองค์ประกอบ 6 ด้านจาก 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงาน และรวมทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันตรี และ ระดับชั้นยศ พันโท ถึง พันเอก แล้วพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แล้วพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ รวมทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 4 ปี และ ระดับมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แล้วพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน

สรุปได้ว่าข้อค้นพบดังกล่าวมีทั้งสอดคล้อง และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครู อาจารย์ แล้ว แตกต่างกัน เนื่องจากข้อค้นพบมีเพียงกรณีเดียวเท่านั้น ที่แตกต่างกัน คือ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ซึ่งพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ คือครู อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แต่ทั้งนี้ ผลการค้นพบส่วนใหญ่ยังไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลของการศึกษาค้นคว้าสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในองค์ประกอบแต่ละด้าน และโดยรวมแล้ว อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งครู อาจารย์เห็นว่าในที่ทำงานมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเสมอ ได้รับคะแนนสูงสุด และการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงานเสมอ ได้รับคะแนนต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร จะอยู่ในระดับมาก แต่หาก มีการเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงาน ก็จะเพิ่มระดับความพึงพอใจมากขึ้นได้ เกี่ยวกับเรื่องนโยบายและการบริหารองค์การในสถานศึกษาทหารนั้น สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540:74) ได้ทำการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจระดับน้อย ในด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ในเรื่องมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือวางแผนงานต่างๆ และความเหมาะสมของนโยบายกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วย ซึ่งคล้ายกับข้อค้นพบของการศึกษารุ่นนี้ที่มีความพึงพอใจในโอกาสมมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือวางแผนงานต่างๆ น้อยกว่าเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ ในด้านเดียวกัน สำหรับนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับด้านการศึกษาของกองทัพบกนั้น กองทัพบก (2544) ได้สั่งการเรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ.2545-2549 เพื่อให้การดำเนินการศึกษาของกองทัพบกบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาของกองทัพบกจะต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคลากรในกองทัพบกนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยว่า เป็นบุคคลอย่างไรตามทฤษฎีเอกซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์ ซึ่งต้องใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกันไป การสร้างแรงจูงใจจากความต้องการของคนตามทฤษฎีของมาสโลว์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดได้ ความสำคัญอีกประการหนึ่งของนโยบายและการบริหารงาน คือ เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจงานได้ ดังที่ระบุไว้ในผลการวิจัยของ อาวาเกียน (Avakion. 1971) และ แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) รวมทั้งที่ได้กล่าวไว้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ดังนั้นผู้บริหารต้องให้

ความสำคัญต่อด้านนโยบายและการบริหารให้มาก แต่การให้มีส่วนร่วมในด้านนี้นั้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงปัญหาของการมีส่วนร่วมด้วย ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543:4-5) กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการมีส่วนร่วม ผู้ที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องที่ควรจะมีส่วนร่วม วิธีการมีส่วนร่วม และปริมาณของการมีส่วนร่วม ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมนั้น ควรพิจารณาประเด็นว่า ร่วมทำไม ใครควรมีส่วนร่วม ร่วมเรื่องอะไร ร่วมอย่างไร และร่วมมากน้อยแค่ไหน

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา อินทกนก (2540:234) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง กับ สมผัด อินทрма (2541:125) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า การได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าสูงสุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า การได้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรวิชาชีพวิชาครูเพิ่มเติมก่อนเป็นครู อาจารย์ มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าสูงเช่นกัน ดังนั้น หากผู้บริหารจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้ในวิชาครูให้กำลังพลก่อนที่จะทำหน้าที่ครู อาจารย์แล้วก็จะสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครู อาจารย์จะต้องทำการฝึกและสอนในหลักสูตรต่างๆ ของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ให้ได้อย่างมีคุณภาพทุกหลักสูตร ทั้ง 42 หลักสูตร ทำให้ครู อาจารย์ ต้องการที่จะรับการ ศึกษาเพิ่มเติมทั้งในด้านวิชาครู และด้านวิชาการที่จะต้องรับไปถ่ายทอด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเจริญก้าวหน้าได้ แต่ในปัจจุบันยังไม่มีโรงเรียนทางทหารที่ทำการสอนในวิชาครูโดยตรง วิธีที่จะช่วยให้ครู อาจารย์ใหม่ได้เรียนรู้ก่อนที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ การปฐมนิเทศ และการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษางานซึ่งกันและกัน ดังที่ สุดา ทักษวรรณ (2541: 101) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของสมาชิก แบ่งเบางานของบุคลากร และเป็นการฝึกฝนการเป็นผู้นำของสมาชิก แต่อย่างไรก็ตาม การจัดให้มีการศึกษาในหลักสูตรวิชาครูโดยเฉพาะยังเป็นสิ่งที่พึงจะกระทำ เพื่อให้ครู อาจารย์ได้มีความรู้ความสามารถ และมีความมั่นใจในการฝึกและสอนมากขึ้น ส่งผลให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะทำให้มีการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างได้ผลและต่อเนื่อง

1.3 ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะอาจารย์ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัด และได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ เช่นเดียวกับครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่ส่วนมากเห็นว่า งานครู อาจารย์เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ และเป็นงานที่ช่วยเสริมเกียรติยศให้กับตนเองได้ แต่สำหรับการจัดอุปกรณ์การสอนและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง วิธีหนึ่งที่สามารถกระทำได้อีกคือ ทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีอุปกรณ์การสอนและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือให้เพียงพอและเหมาะสม เกี่ยวกับลักษณะของงานและสภาพการทำงานนั้น สามารถเป็นได้ทั้งองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ อาวาเกียน (Avakian.

1971) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ซึ่งในขณะที่ แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครู อาจารย์มีความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในข้อ ผู้ร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ และผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นใหม่ๆ เสมอ รวมทั้งให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชารับรองได้มีการเอาใจใส่ดูแลครู อาจารย์เป็นอย่างดี สำหรับค่าน้อยกว่าข้ออื่นคือ เมื่อครู อาจารย์เดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเสมอ อาจเป็นเพราะครู อาจารย์อาจจะไม่ค่อยมีเรื่องส่วนตัวที่ต้องการความช่วยเหลือ ผลรวมของความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านนโยบายการบริหาร การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับในสถานศึกษาทางทหารนั้น สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยในด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านรายได้และผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่ ณัติ พิทักษ์ชาติ (2543) พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาทางทหารเหมือนกันก็อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานศึกษานั้นๆ อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543 : 5) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีนั้นย่อมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะทำให้เกิดความผูกพัน

1.5 ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นด้านเดียวที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ปานกลาง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือข้อคำถามเกี่ยวกับความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในเรื่องการหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครู อาจารย์ยังมีความต้องการรายได้เพิ่มเติม ดังนั้นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ผู้บริหารอาจใช้วิธีการที่จะทำให้ครู อาจารย์มีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน เกี่ยวกับเรื่องรายได้ นั้น นูย์แมน (Neuman. 1997) ได้ทำการวิจัยพบว่า อิทธิพลที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูที่แท้จริง คือสภาวะจิตใจภายในมากกว่าจากสิ่งต่างๆ จากภายนอก แต่ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ กับความก้าวหน้ายังเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลยังถือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320-321) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจไว้ว่า มี 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยในสถานศึกษาทางทหารนั้น ในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล จะมีความสอดคล้องกันว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ต่ำกว่าด้าน

อื่น ดังที่ สัญญา จันทรสรวง พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย และสินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล เช่นเดียวกับกับ ณีติ พัทธษชาติ (2543) ที่พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยในด้านรายได้และสวัสดิการ

1.6 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และครู อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่งในกองทัพบก และคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือการเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น แสดงให้เห็นว่า ครู อาจารย์ยอมรับในชื่อเสียงของโรงเรียนทหารช่าง แต่เห็นว่าการทำงานได้สำเร็จในด้านการเป็นครู อาจารย์อาจไม่ชัดเจน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียนอาจมีบุคคลจากภายนอกได้รับพิจารณาแต่งตั้งมาก่อน ประกอบกับการเป็นครู อาจารย์นานๆ หรือไม่มีหนทางไปรับราชการในตำแหน่งอื่น อาจเป็นสิ่งปิดกั้นการเติบโตของครู อาจารย์ผู้ที่กำลังจะก้าวหน้าขึ้นมาแทนในตำแหน่งที่มีอาจารย์เก่าครองอยู่ก็เป็นได้ เกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงานนั้น ผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ดังเช่น ผลการวิจัยของ อวาเกียน (Avakion, 1971), ปรีชา อินทะกนก (2540), สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) และสมศักดิ์ อินทрма (2541) ซึ่งต่างก็พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นความภาคภูมิใจประการหนึ่งของความเป็นครู

1.7 ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และคะแนนเฉลี่ยข้อที่มากกว่าข้ออื่น คือ ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นสิ่งแสดงว่าครู อาจารย์มีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้นหากต้องการพัฒนาปรับปรุงการสอนก็น่าจะกระทำได้ โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และกระบวนการในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับคะแนนเฉลี่ยที่น้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกว่ามีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานของครู อาจารย์ยังไม่เต็มขีดความสามารถของครู อาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารสามารถเพิ่มงานเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาต่อครู อาจารย์ได้อีก ทั้งนี้ อาจต้องเพิ่มปริมาณงานอย่างเป็นธรรมและชอบธรรม เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบนั้น อวาเกียน (Avakion, 1971) พบว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยในสถานศึกษาทางทหารนั้น สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ณีติ พัทธษชาติ (2543) พบว่าครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบนั้นอาจขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคลากรในแต่ละองค์การ แม้ว่าการเป็นข้าราชการทหารก็อาจไม่สามารถสร้างความรับผิดชอบให้เกิดในแต่ละบุคคลอย่างมีความพึงพอใจได้

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่างกรมการทหารช่าง อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจริง แต่ที่มีการโยกย้ายตำแหน่งบ่อยนั้นเนื่องจากนโยบายของกองทัพบก และผู้บังคับบัญชาที่กำหนดเกณฑ์ให้หมุนเวียนตำแหน่งเมื่อครบวาระ 3 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารนั้น

สัญญา จันทรสรวง (2539 : 57) ได้ทำการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันทหารโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ มีความพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในด้านลักษณะของงาน มีความพอใจในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อม มีความพอใจในระดับมาก และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความพอใจในระดับน้อย

3. ตามสมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ทั้งในภาพรวม และองค์ประกอบแต่ละด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน แล้วพบว่า ไม่แตกต่างกันยกเว้นเมื่อจำแนกตามสถานภาพอายุ และพิจารณาด้านความรับผิดชอบแล้วพบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าข้อค้นพบมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครู อาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การปกครองและบริหารงานที่เป็นธรรมโดยทั่วถึง ประกอบกับในระบบทหารนั้นได้มีแนวทางการรับราชการที่ชัดเจนแล้ว ดังนั้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพอายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานอย่างไรก็ควรได้รับการพิจารณาตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุแล้วกลับพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เมื่อจำแนกตาม อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้ว มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยในกรณีนี้พิจารณาเฉพาะเมื่อจำแนกตามอายุเพียงด้านเดียว โดยพบว่าครู อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุเกี่ยวกับเรื่องวุฒิภาวะ ดังที่ เฮอซีและบลองคาต (Hersey & Blanchard ; อ้างอิงจาก สุดา ทัพสุวรรณ. 2541 : 40) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับระดับวุฒิภาวะของลูกน้อง (Maturity Level) ทางด้านความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ว่า ลูกน้องที่มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (Moderate to High = M3) จะมีความสามารถที่จะทำงานได้ปานกลางแต่จะไม่ยินดีที่จะทำงาน สำหรับลูกน้องที่มีวุฒิภาวะระดับสูง (High Maturity = M4) จะเป็นลูกน้องที่มีความสามารถในการทำงานสูง และยังมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จาริต (Jareed. 1994 : 785-A) ที่มีข้อค้นพบจากงานวิจัยว่า อายุมีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ นั้น ยงยุทธ ภักดีมงคล (2540) ได้วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนนักเรียนพลตำรวจ ในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม พบว่า ครูผู้สอน ที่มี อายุ ชั้นยศ ต่างกันมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน 2 ปัจจัย ส่วนวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้ เกี่ยวกับอายุ และวุฒิการศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับด้านชั้นยศ อาจเป็นเพราะระดับชั้นยศของตำรวจกับทหารแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับ ไกรยงไกร เจริญพานิช (2541) ที่วิจัยแล้วพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาแล้ว พบว่ามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 อาจเป็นเพราะผู้วิจัยเป็นข้าราชการทหารที่เคยได้รับการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างมาในอดีตและได้เห็นภาพของความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครู

อาจารย์ แต่ละคนซึ่งเมื่อจำแนกตามสถานภาพอายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ผู้วิจัยสังเกตว่ามีพฤติกรรมในการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจุบันในวงการศึกษาทหารได้มีการพัฒนาไปมากแล้ว ประกอบกับผู้ที่ได้เป็นครู อาจารย์ในปัจจุบัน อาจเป็นผู้ที่รักการศึกษาและมีความสนใจในความก้าวหน้าทางการศึกษาทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต

การทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หลักสำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้บริหาร ซึ่ง วิชัย แหวนเพชร (2543 : 149) ได้ให้ความเห็นว่า สมาชิกพอใจหรือไม่ ขึ้นกับผู้นำหรือผู้บริหาร บรรยากาศของหน่วยงาน ความยุติธรรม และผลตอบแทนที่สมมูล การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individual difference) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งด้วย ดังเช่นที่ วิชัย แหวนเพชร (2543 : 150) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในหมู่ครู อาจารย์นั้นจะให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจทั้งหมดคงเป็นไปได้ยาก หากมีความพึงพอใจในการทำงานเกินร้อยละ 70-80 ก็ถือว่าส่วนใหญ่มักมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว แต่อย่างไรก็ตามการสร้าง การพัฒนาเพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นที่ทราบกันดีว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในรอบด้าน ทั้งด้าน คน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ดังที่ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2545 : 13) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าของทุกอย่างในโลกนี้มีความแปรปรวน อย่างไรก็ตาม การบริหารการศึกษาให้ได้ผลอย่างจริงจังนั้น แม้ว่าครู อาจารย์จะถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะผลสำเร็จ คือ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งต้องผ่านตัวกลางคือครู แต่ผู้บริหารก็ยังคงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทั้ง ไกลและใกล้ ให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้า และการสรุปผลและอภิปรายผลในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง แล้วมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1. การหมุนเวียนกำลังพลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งครู อาจารย์ในสถานศึกษาทางทหาร ควรพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยให้มีการสอบถามทุกครั้งที่มีการโยกย้าย เพื่อให้ผู้บริหารจะได้ปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การบริหารโรงเรียนทหาร ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมอบหมายงาน กระจายงาน เพื่อให้ครูอาจารย์ได้รับผิตชอบโดยอิสระ แต่จะต้องให้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งควรให้เกียรติและยอมรับในวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นนี้ย่อมช่วยให้ครูอาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. การบริหารที่ดีนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้ประสาน แนะนำ สนับสนุนให้ผู้อื่นเป็นผู้ทำงานนั้นๆ ดังนั้น ข้อคิดเห็น ปัญหา หรือข้อเสนอต่างๆ จากครู อาจารย์ ผู้บริหารควรต้องรับฟังและหารือร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรนั้นหรือผู้บังคับบัญชา ทำงานแล้ว ได้ทั้งงาน และได้ทั้งการผูกมิตร ผูกใจคนให้ได้

4. ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครู อาจารย์ที่เข้ามาใหม่ โดยจัดให้เข้ารับการศึกษในหลักสูตรวิชาครู เพิ่มเติม ก่อนเริ่มปฏิบัติงานเป็นครู อาจารย์
5. ควรทำวิจัยในเรื่องนี้ทุกๆ 3 ปี เพื่อตรวจสอบสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรจัดทำเครื่องมือวิจัยที่มีแบบสอบถามปลายเปิดในทุกองค์ประกอบแต่ละด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยมีได้ระบุข้อความไว้ จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น และพัฒนาเครื่องมือวิจัย(แบบสอบถาม)ให้ได้ตรงประเด็นมากขึ้น
2. ควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้ที่เคยทำหน้าที่ครู อาจารย์มาก่อนแล้วด้วย เนื่องจากแนวทางการหมุนเวียนกำลังพลของกองทัพบกที่กำหนดให้อยู่ในตำแหน่งเพียงคราวละ 3 ปี และการสอบถามจากผู้ที่เคยเป็นครู อาจารย์มาก่อนจะทำให้ได้รับคำตอบที่ตรงไปตรงมาและชัดเจนมากขึ้น
3. ควรมีการทำวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในสถานศึกษาทางทหารในหน่วยอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบหากพบองค์ประกอบที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม. (2536, 30 สิงหาคม). คำสั่ง (เฉพาะ) ที่ 142/36 เรื่อง นโยบายการพัฒนาการศึกษาของกำลังพล.

_____. (2541). ระเบียบการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศข้าราชการทหาร พ.ศ.2541.

_____. (2542, 9 พฤศจิกายน). กฎกระทรวง (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบทหารพุทธศักราช 2477 ว่าด้วย เครื่องแบบทหาร ฉบับที่ 80.

กรมการทหารช่าง. (2543, 28 พฤษภาคม). คำสั่งกรมการทหารช่าง ที่ 149/2543 เรื่อง ระเบียบปฏิบัติประจำในการปฏิบัติราชการปกติของกรมการทหารช่าง.

_____. (2537, 15 กรกฎาคม). คำสั่งกรมการทหารช่าง (เฉพาะ) ที่ 2/37 เรื่อง กำหนดหน้าที่และอัตรากำลังพลกรมการทหารช่าง อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3200.

กองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. (2541, 23 พฤศจิกายน). คำสั่งกองการศึกษา โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ที่ 15/2541 เรื่อง ให้ใช้ระเบียบปฏิบัติประจำในราชการ.

กองทัพบก. (2530, 1 กันยายน). คำสั่งที่ 823/2530 เรื่อง กำหนดแนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตร.

_____. (2544, 21 กันยายน). คำสั่ง ที่ 450/2544 เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ.2545 - 2549.

กานต์ สุมะโน. (2543). การพัฒนาคุณภาพอาจารย์โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. ถ่ายเอกสาร.

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.

จำนง สมประสงค์. (2527). หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จำเนียร เพชรรัตน์. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

ชมพูนุช บัวบังคร. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

ณัติ พิทักษ์ชาติ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษา

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการทัพบก
สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. ถ่ายเอกสาร.

✓ รัชชัย แก้วมาตย์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

รัชชัย สันติวงษ์. (2526). องค์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บัญชา ชลาภิรมย์. (2533). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชมรมเด็ก.

ประมวล เสนาฤทธิ์. (2526). การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

ปรีชา อินทกนก. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมและ
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.
(การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร. (2535). การวิเคราะห์แนวโน้มด้วยลิสรел : สถิติสำหรับ
นักวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2545, มกราคม-เมษายน). "คุณภาพเริ่มจากผู้บริหาร," บริหารการศึกษา มคอ.
1(1) : 13.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2540). คู่มือการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.

_____. (2542?). แนวปฏิบัติการดำเนินการเกี่ยวกับสารนิพนธ์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ ภัคติมงคล. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจ
ในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ ยงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

เรณา พงษ์เรืองพันธ์ และ ประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์. (2543). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for
Windows. ชลบุรี : ภาควิชาวิจัย ประเมินผล และการบริหารทางกายภาพ
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. (2542, 3 ธันวาคม). ระเบียบโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง ว่าด้วย การกำหนดหน้าที่ของอาจารย์อำนวยการศึกษา
นายทหารนักเรียน นายสิบนักเรียน และหัวหน้าชั้นเรียน พ.ศ. 2542.

โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. (2543, 3 พฤศจิกายน). ระเบียบโรงเรียนทหารช่าง

กรมการทหารช่าง ว่าด้วย การประเมินผลการศึกษาในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
พ.ศ.2543.

_____. (2545ก). เสนอร่างหลักสูตรของอนุมัติกองทัพบก (กรมยุทธศึกษาทหารบก) พ.ศ. 2529-2544.
(แฟ้มเอกสาร). ราชบุรี : แผนกเตรียมการ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.

_____. (2545ข). การประชุมจัดทำแผนการศึกษาประจำปี ของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
พ.ศ.2538-2545. (แฟ้มเอกสาร). ราชบุรี : แผนกเตรียมการ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง.

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. (2535). สรุปหลักพื้นฐานทางวิชาการ ชุดที่ 4 ทหารช่าง.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อุดมศึกษา.

✓ วณิช ฟักข่า. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

✓ วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมมล.

สนอง ศิริกุลวัฒนา. (2544?). ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)
และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พัฒนาหลักสูตร.

✓ สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

✓ สมศักดิ์ อินทрма. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์.

_____. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

✓ สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.

สัญญา จันทรสวรรณ. (2539). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การทหาร).
กรุงเทพฯ : ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
ถ่ายเอกสาร.

✓ สันธิชัย สมานทรัพย์. (2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของนายทหาร
ชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในหน่วยการศึกษาของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การทหาร). กรุงเทพฯ : ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. ถ่ายเอกสาร.

- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและคำสอน
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
(เอกสารประกอบการสอน).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
เสริมศักดิ์ วิชาสาธิต. (2543). *จากรามเกียรติ์สู่การประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ปาริชาติเครื่องเขียน.
- _____. (2544). *สารนิพนธ์ทางการบริหารการศึกษา*. (เอกสารประกอบคำสอน).
กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พรักหวานกราฟฟิค.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). *ปรัชญานิพนธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ต้นอ้อแกรมมี.
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา
โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- Avakion, Nancy A. (1971). *An analysis of factors Relating to Job Satisfaction and
Dissatisfaction of faculty Members in Institution of Higher Education*. Dissertation
Abstracts International.
- Gilmer, Beverly Von Haller. (1967). *Applied Psychology : Problems in Living and Work*.
New York : McGraw-Hill.
- McCormic, Ernest James and Ilgan, Daniel R. (1985). *Industrial and Organizational
Psychology*. 8th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-hall.
- Hammer, Rober Eugene. (1971). *Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An
Application of the Herzberg Two Factors Theory*. Dissertation Abstracts International.
- Herzberg, Frederick and Mausner, Bernard and Snyderman, Babara B. (1959). *The Motivation
to Work*. New York : John Wiley & Sons.
- Jareed, Ongkasuwan. (1994). *Job satisfaction among teachers in private schools in Bangkok,
Thailand*. Dissertation Abstracts International.
- Keith, Davis and Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*.
New York : McGraw-Hill.
- Knox, Kathryn Ann T. (1995). *Teacher satisfaction : Considerations of career stage, gender
and school setting*. Dissertation Abstracts International.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago : Band McNally.
- Maslow, Abraham Harold. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw – Hill.

- Morse, Nancy C. (1955). *Satisfaction in The White Collar Job*. Michigan : University of Michigan.
- Neuman, Karen L. (1997). *Teacher satisfaction*. Dissertation Abstracts International.
- Strauss, George and Sayless, Leonard R. (1985). *Personal : The Human Problems of Management*. 4th ed. New Delhi : Prentice-Hall of India.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ในองค์ประกอบแต่ละด้าน ทั้ง 7 ด้าน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ			
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
นโยบายและการบริหาร						
1. ในที่ทำงานของท่านมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเสมอ	4.16	0.63		*		
2. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	3.82	0.72		*		
3. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงานเสมอ	3.55	0.74		*		
4. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน	3.95	0.62		*		
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการบริหารงานในหน่วยงาน	3.89	0.62		*		
ค่าเฉลี่ย	3.87	0.67		*		
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
6. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเพียงพอ	3.91	0.64		*		
7. ท่านต้องการรับการศึกษาในหลักสูตรวิชาครูเพิ่มเติม ก่อนเป็นครูอาจารย์	4.14	0.70		*		
ค่าเฉลี่ย	4.03	0.67		*		
ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน						
8. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ ทำความสามารถของท่าน	4.00	0.66		*		
9. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.66	1.01		*		
10. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงแก่ตัวท่าน	3.96	0.60		*		
11. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.89		*		

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์การสอนและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.85			*		
13. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน	3.66	0.69		*			
ค่าเฉลี่ย	3.73	0.78		*			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
14. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเสมอ	4.09	0.86		*			
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความพยายามเสมอ	3.98	0.84		*			
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆเสมอ	4.11	0.71		*			
17. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานในการทำงานกันเป็นอย่างดี	3.77	0.79		*			
18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.39	5.42		*			
19. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.82	0.66		*			
20. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.59	0.65		*			
21. ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.75	0.64		*			
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.84	0.53		*			

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านมีความพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน	3.96	0.38		*			
ค่าเฉลี่ย	3.93	1.15		*			
รายได้และผลประโยชน์เกี่ยวกับ							
24. เงินเดือนและเงินเพิ่มตามสิทธิที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาในเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย	3.46	1.03			*		
25. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับผลงานและความสามารถของท่าน	3.63	0.84		*			
26. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านได้จัดให้ มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน	3.52	0.81		*			
27. ในปัจจุบันท่านสามารถหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติของท่าน	2.88	1.08			*		
28. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่นๆ เป็นอย่างดี	3.63	0.78		*			
ค่าเฉลี่ย	3.42	0.91			*		
ความสำเร็จของงาน							
29. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านประสบความสำเร็จ และทำให้ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ครั้งได้เท่าๆ กับหน่วยงานอื่น	3.45	0.81			*		
30. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่งในกองทัพบก	3.95	0.84		*			
31. เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จนั้น ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องชมเชยท่านเสมอ	3.61	0.73		*			
32. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยอมรับความสามารถของท่าน	3.52	0.76		*			
33. การที่ท่านเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น	3.30	0.91			*		
34. เท่าที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.48	0.71			*		

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการ ประสบผลสำเร็จในงาน	3.73	0.59		*			
ค่าเฉลี่ย	3.58	0.76		*			
ความรับผิดชอบ							
36. ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ	3.38	0.73			*		
37. ท่านพอใจถ้าได้รับผิดชอบในงาน	4.04	0.50		*			
38. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือเร่งด่วน ของหน่วยงาน	3.89	0.49		*			
39. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายใน หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.14	0.59		*			
40. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.66		*			
ค่าเฉลี่ย	3.90	0.59		*			
ค่าเฉลี่ยทั้งสิ้น	3.78	0.79		*			

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เป็นรายข้อเรียงลำดับจากคะแนนมากไปน้อย

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.39	5.42		*			
1. ในที่ทำงานของท่านมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเสมอ	4.16	0.63		*			
39. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.14	0.59		*			
7. ท่านต้องการรับการศึกษาในหลักสูตรวิชาครูเพิ่มเติม ก่อนเป็นครูอาจารย์	4.14	0.70		*			
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆเสมอ	4.11	0.71		*			
14. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเสมอ	4.09	0.86		*			
37. ท่านพอใจที่ได้รับผิดชอบในงาน	4.04	0.50		*			
40. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.66		*			
8. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ ทำความสามารถของท่าน	4.00	0.66		*			
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความ	3.98	0.84		*			
10. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงแก่ตัวท่าน	3.96	0.60		*			
23. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านมีความพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน	3.96	0.38		*			
4. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน	3.95	0.62		*			
30. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่งในกองทัพบก	3.95	0.84		*			

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเพียงพอ	3.91	0.64		*			
38. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือเร่งด่วนของหน่วยงาน	3.89	0.49		*			
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการบริหารงานในหน่วยงาน	3.89	0.62		*			
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.84	0.53		*			
2. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	3.82	0.72		*			
19. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.82	0.66		*			
17. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานในการทำงานกันเป็นอย่างดี	3.77	0.79		*			
21. ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.75	0.64		*			
35. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการประสบผลสำเร็จในงาน	3.73	0.59		*			
13. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน	3.66	0.69		*			
9. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.66	1.01		*			
28. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆเป็นอย่างดี	3.63	0.78		*			
25. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับผลงานและความสามารถของท่าน	3.63	0.84		*			
31. เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จนั้น ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องชมเชยท่านเสมอ	3.61	0.73		*			

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.89		*			
20. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3.59	0.65		*			
3. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงานเสมอ	3.55	0.74		*			
32. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยอมรับความสามารถของท่าน	3.52	0.76		*			
26. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน	3.52	0.81		*			
34. เท่าที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.48	0.71				*	
12. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์การสอนและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.85				*	
24. เงินเดือนและเงินเพิ่มตามสิทธิที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขไม่มีปัญหาในเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย	3.46	1.03				*	
29. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านประสบความสำเร็จ และทำให้ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ครั้งได้เท่าๆ กับหน่วยงานอื่น	3.45	0.81				*	
36. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ	3.38	0.73				*	
33. การที่ท่านเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น	3.30	0.91				*	
27. ในปัจจุบันท่านสามารถหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติของท่าน	2.88	1.08				*	

ภาคผนวก ข
บัญชีสรุปจำนวนยอดครู อาจารย์ฯ

ตาราง 17 บัญชีสรุปยอดการย้ายเข้า - ออก ของนายทหารสัญญาบัตร
ที่ดำรงตำแหน่ง ครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ปี พ.ศ.	จำนวนย้ายเข้า ประจำปี (คน)	จำนวนย้ายออกประจำปี (คน)			จำนวนที่คงอยู่ถึงปัจจุบัน (คน)
		อยู่น้อยกว่า 4 ปี	อยู่ 4 ปีขึ้นไป	รวมย้ายออก	
2535	13	*	*	7	2
2536	10	*	*	9	3
2537	10	*	*	9	3
2538	9	*	*	5	2
2539	6	2	7	9	0
2540	7	3	5	8	2
2541	3	2	8	10	1
2542	8	2	2	4	4
2543	11	4	3	7	6
2544	14	2	0	2	2
2545	2	2	0	2	2
รวม	93	17	25	72	27

ที่มา : เอกสารบันทึกการรายงานตัวนายทหารสัญญาบัตร เข้า - ออก
ของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ปี 2535 - 2545
(ผู้ศึกษาสำรวจเมื่อ 6 มีนาคม 2545)

หมายเหตุ : รวมย้ายออกตั้งแต่ปี 2539 ถึง 2545 จำนวน 42 คน
อยู่น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ตาราง 18 บัญชีสรุปยอดนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่ง ครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตามชั้นยศและแผนกวิชาที่บรรจุ

ลำดับ	แผนกวิชา	จำนวนบรรจุจริง (คน)					
		พ.อ.	พ.ท.	พ.ต.	ร.อ.	ร.ท.	ร.ด.
1	แผนกวิชาทั่วไป	1	2	2	2	1	0
2	แผนกวิชาฝ่ายอำนวยการ	1	2	2	0	0	0
3	แผนกวิชายุทธวิธี	1	3	1	0	0	1
4	แผนกวิชาช่างโยธา	1	3	2	0	1	0
5	แผนกวิชาคมนาคน	1	2	2	0	0	0
6	แผนกวิชาก่อสร้างและสาธารณูปโภค	1	2	1	2	0	0
7	แผนกวิชาเครื่องมือช่าง	1	1	1	1	0	0
8	แผนกวิชาเครื่องมือกล	1	1	1	0	0	0
9	แผนกวิชาสงครามทุ่นระเบิด	1	1	4	2	1	3
รวม =		9	17	16	7	3	4

ที่มา : บัญชีบรรจุกำลังพลของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
(ผู้ศึกษาสำรวจเมื่อ 6 มีนาคม 2545)

ตาราง 19 บัญชีสรุปยอดนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่ง ครู อาจารย์
ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและแหล่งกำเนิด

ลำดับ	วุฒิการศึกษา	แหล่งกำเนิด				จำนวนรวม (คน)
		นร.	นร.(พ.)	นป.	อื่น ๆ	
1	บ.ห.ม.	0	1	0	0	1
2	วท.บ. (ทบ.)	10	0	0	0	10
3	วท.บ.	0	1	0	0	1
4	วศ.บ.	0	2	0	0	2
5	น.บ.	0	0	1	0	1
6	ศศ.บ.	0	0	1	0	1
7	กศ.ม.	0	0	1	0	1
8	กศ.บ.	0	3	4	0	7
9	ค.บ.	0	2	15	1	18
10	ปวช.	0	0	1	0	1
11	ม.ศ.5	0	0	1	0	1
12	ม.ศ.3	0	0	8	0	8
13	ม.6	0	0	4	0	4
รวม		10	9	36	1	56

ที่มา : บัญชีบรรจุกำลังพลของโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
(ผู้ศึกษาสำรวจเมื่อ 6 มีนาคม 2545)

หมายเหตุ

แหล่งกำเนิด นร. หมายถึง จบจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
แหล่งกำเนิด นร.(พ.) หมายถึง จบจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
(หลักสูตรพิเศษ)
แหล่งกำเนิด นป. หมายถึง เลื่อนฐานะมาจากนายทหารชั้นประทวน
แหล่งกำเนิด อื่น ๆ หมายถึง นอกเหนือจาก นร. , นร.(พ.) และ นป.
สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรครูโดยตรง (ค.บ.) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

ภาคผนวก ค

บัญชีรายการหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ตาราง 20 บัญชีรายการหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ลำดับ	รายการหลักสูตร	ระยะเวลา ในการศึกษา (สัปดาห์)	วัน เดือน ปี ที่อนุมัติให้ใช้ หลักสูตร	หมายเหตุ
หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้				
<u>หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ</u>				
1	ชั้นนายพัน	17	6 เม.ย. 45	
2	ชั้นนายร้อย	13	6 เม.ย. 45	
3	การปฐมนิเทศนายทหารใหม่	4	26 ก.พ. 33	
4	นายสิบอาวุโส	12	30 มี.ค. 44	
5	นายสิบอาวุโส (ทางไพบรณีย์)	32	29 มิ.ย. 41	
6	นายสิบชั้นต้น	8	30 มี.ค. 44	
<u>หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล (เฉพาะหน้าที่)</u>				
7	พลประจำชุดชุดเจาะน้ำบาดาล	12	8 ก.พ. 43	
8	พลประจำชุดชุดดิน (โภยดัก)	9	19 ต.ค. 43	
9	พลประจำรถถากถางและรถดักบรรทุก	13	19 ต.ค. 43	
10	พลประจำรถเกลี่ย	9	19 ต.ค. 43	
11	การใช้และการปรนนิบัติบำรุงกล้องตรวจการณ์กลางคืน	2	11 ม.ค. 44	
12	ระบบประปาในหน่วยทหาร	7	2 มี.ค. 44	
13	พลประจำรถปั้นจั่น	4	3 พ.ค. 44	
14	นายทหารควบคุมการก่อสร้างสะพาน	12	14 มี.ค. 29	
15	นายทหารควบคุมการก่อสร้างอาคาร	12	14 มี.ค. 29	
16	นายทหารควบคุมการก่อสร้างทาง	11	14 มี.ค. 29	
17	นายทหารเครื่องมือช่าง	8	1 มี.ค. 34	
18	นายสิบส่งกำลังสาย ช.	8	22 ก.พ. 37	
19	นายสิบวิเคราะห์และทดสอบมวลดิน	6	18 ก.ค. 31	
20	สงครามทุ่นระเบิดนายทหาร	6	25 ธ.ค. 32	
21	สงครามทุ่นระเบิดนายสิบ	6	12 มี.ค. 33	
22	ผู้ชำนาญการสงครามทุ่นระเบิด	12	25 ธ.ค. 32	
23	ระบบจรวดกวาดล้างสนามทุ่นระเบิดแบบ GSL 110	4	15 พ.ค. 38	
24	การประปาประจำที่	6	4 ก.ค. 31	
25	เครื่องข้ามลำน้ำแบบมาตรฐาน	16	18 ก.ค. 31	
26	ผู้ควบคุมพล - ประจำยานเกราะวางสะพาน	8	16 มิ.ย. 32	
27	การสร้างทางรถไฟ	6	1 มี.ค. 33	

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	รายการหลักสูตร	ระยะเวลา ในการศึกษา (สัปดาห์)	วัน เดือน ปี ที่อนุมัติให้ใช้ หลักสูตร	หมายเหตุ
28	การตัดผิว	4	26 เม.ย. 37	
29	สะพานเครื่องหมุนลอยพับได้	8	31 ก.ค. 41	
30	ช่างซ่อมเครื่องมือช่าง	12	28 มี.ย. 29	
31	ช่างเขียนแบบก่อสร้าง	12	18 ก.ค. 31	
32	ช่างก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก	10	20 เม.ย. 33	
33	ช่างยายยนต์ล้อ	8	25 ธ.ค. 32	
34	ช่างเครื่องมือกล	8	25 ก.ย. 33	
35	ช่างไม้	6	13 ก.ค. 31	
36	ช่างปูน	6	13 ก.ค. 31	
37	ช่างซ่อมระบบเชื้อเพลิงและไฟฟ้า	4	25 ก.ย. 33	
38	พลขับรถบรรทุกเบา	8	25 ธ.ค. 32	
39	พลขับรถบรรทุกหนัก	8	25 ธ.ค. 32	
40	พลประจำชุดชุดเจาะน้ำบาดาล	12	8 ก.พ. 43	
41	พลประจำเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	4	12 มี.ค. 33	
42	พลประจำเครื่องอัดลม	4	8 ต.ค. 43	
43	พลประจำรถราดยาง	4	1 มี.ค. 34	
44	พลประจำเครื่องเรือติดท้าย 25 แรงม้า	2	12 มี.ค. 33	
หลักสูตรการผลิตกำลังพล				
45	นักเรียนนายสิบหลักสูตร 1 ปี	52	16 ต.ค. 35	
46	นักเรียนนายสิบ (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี	52	4 ธ.ค. 43	

ที่มา : แฟ้มเอกสาร "เสนอร่างหลักสูตร ขออนุมัติกองทัพบก (กรมยุทธศึกษาทหารบก)

พ.ศ.2529-2544" ของ แผนกเตรียมการ โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)

เครื่องมือเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องอาศัยการตอบคำถามที่ตรงกับ ความคิดเห็นของครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มากที่สุด และคำตอบของท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน ในการตอบคำถามทุกข้อ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ รวม 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบ รวม 40 ข้อ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. อายุ
 - () น้อยกว่า 40 ปี
 - () ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
2. ชั้นยศ
 - () ร้อยตรี ถึง พันตรี
 - () พันโท ถึง พันเอก
3. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - () ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (จำนวนปีเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ เท่านั้น)
 - () น้อยกว่า 4 ปี
 - () ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่ง ของระดับความคิดเห็น ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ หรือตามสภาพความเห็นของท่านในปัจจุบันว่า เห็นด้วยหรือไม่ระดับใดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ก่อนตอบแบบสอบถาม โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อให้ดีเสียก่อน โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อ มีตัวเลือกให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ซึ่งหมายถึงดังนี้

- | | | | |
|---|---------|-----------------------------------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วยระดับมากที่สุด | (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วยระดับมาก | (เห็นด้วย) |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วยระดับปานกลาง | (ไม่แน่ใจ) |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วยระดับน้อย | (ไม่เห็นด้วย) |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด | (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) |

ตัวอย่าง

ข้อคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น	ระดับ ความเห็นด้วย				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	.../...				

ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลือกที่ระดับ 5 หมายความว่า ปัจจุบันท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

แบบสอบถาม ตอนที่ 2

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหาร					
1. ในที่ทำงานของท่านมักมีการพัฒนาปรับปรุง การทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน เสมอ					
2. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของ ท่านเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของหน่วยงาน					
3. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวาง แผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในหน่วยงานเสมอ					
4. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับ นโยบายของหน่วยงาน					
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการ บริหารงานในหน่วยงาน					
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
6. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านมีความรู้สึกมั่น คงในการทำงานเพียงพอ					
7. ท่านต้องการรับการศึกษาในหลักสูตรวิชาครู เพิ่มเติม ก่อนเป็นครูอาจารย์					
ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน					
8. งานที่ท่านทำอยู่นี้มีความน่าสนใจ ทำความ สามารถของท่าน					
9. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถของท่าน					
10. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีส่วน ช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงแก่ตัวท่าน					
11. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะ สมกับการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
12. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์การสอนและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
13. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
14. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเสมอ					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความพยายามเสมอ					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆเสมอ					
17. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานในการทำงานกันเป็นอย่างดี					
18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
19. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ					
20. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ					
21. ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่าน					
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
23. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านมีความพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน					

ข้อคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล					
24. เงินเดือนและเงินเพิ่มตามสิทธิที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขไม่มีปัญหาในเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย					
25. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับผลงานและความสามารถของท่าน					
26. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน					
27. ในปัจจุบันท่านสามารถหารายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ปกติของท่าน					
28. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เป็นอย่างดี					
ความสำเร็จของงาน					
29. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านประสบความสำเร็จ และทำให้ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ครั้งได้เท่าๆ กับหน่วยงานอื่น					
30. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่งในกองทัพบก					
31. เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จนั้น ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องชมเชยท่านเสมอ					
32. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยอมรับความสามารถของท่าน					
33. การที่ท่านเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเร็วกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่น					
34. เท่าที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม					
35. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับการประสพผลสำเร็จในงาน					

ข้อคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ					
36. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ					
37. ท่านพอใจถ้าได้รับผิดชอบในงาน					
38. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือเร่งด่วนของหน่วยงาน					
39. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
40. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					

ขอขอบคุณ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	พันเอก จีรนนท์ กัณทวงศ์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2506
สถานที่เกิด	อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15/2 หมู่ที่ 2 ตำบลพงสวาย อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นายทหารวิศวกร กรมการทหารช่าง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการก่อสร้าง กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2520	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนหัวหิน
พ.ศ.2523	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเตรียมทหาร (รุ่นที่ 21)
พ.ศ.2528	สำเร็จการศึกษาระดับ วทบ.(ทบ.) จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (รุ่นที่ 32)
พ.ศ.2545	สำเร็จการศึกษาระดับ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการทำงาน	
	ผู้บังคับหมวด กองพันทหารช่างที่ 51
	ผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารช่างที่ 51
	รองผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์
	ผู้ช่วยนายทหารวิศวกร กรมการทหารช่าง
	นายทหารยุทธการและการฝึก กองพันทหารช่างที่ 111
	หัวหน้าฝ่ายยุทธการ กองพลทหารช่าง
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารวิศวกร กรมการทหารช่าง