ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สารนิพนธ์

ของ

ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์

มี.ค. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541

24505

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

วันที่ 2 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา และในการศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยยังได้แนวคิดและข้อแนะนำจาก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอบ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการนิสิต ศรีศัมภุวงศ์ และท่านผู้อำนวยการไพศาล สินลารัตน์ ที่สนับสนุนในการศึกษาต่อของผู้วิจัย ขอบคุณอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ และขอบคุณทุกท่านที่มิอาจเอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำในเรื่องการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบ

คุณประโยชน์ที่ได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ พ่อ-แม่ ครู-อาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน

ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	9
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	18
	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
	งานวิจัยภายในประเทศ	28
	งานวิจัยต่างประเทศ	30
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	32
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การสร้างเครื่องมือ	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	66
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	66
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล	67
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	อภิปรายผล	72
	ข้อเสนอแนะ	78
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	78
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	78
บรรณานุกรม		79
ภาคผนวก		84
ประวัติผู้วิจัย		96

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน 36
2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน 37
3 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน 38
4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ 39
5 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ 41
6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน 42
7 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน 43
8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ 44
9 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ 45
10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 46
11 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 47
12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน 49
13 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน 50
14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา 52
15 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา 54
16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 56
17 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 57
18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน 58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

19 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน 60

20 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน 62

21 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน 63

22 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบสัมภาษณ์ 64

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา 16
2 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 18
3 ทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ 21
4 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ 25
5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเฮอร์ซเบอร์ก 25

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนและคุณภาพของคน เพราะคนเป็นเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ ซึ่งการศึกษาจะเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535 : 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาในระยะยาวเป็นที่คาดหมายว่าจะมีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงไปสู่สาขาการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น การวางแผนกำลังคนระดับกลาง อันหมายถึง การอาชีวศึกษาจะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากจะเป็นกำลังคนสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องพร้อมที่จะรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อแข่งขันกับนานาประเทศต่อไป

การจัดการศึกษาให้กับบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระบบหรือนอกระบบโรงเรียน ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลได้รับความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงามที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมและเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคคล โดยมีความคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาจะมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่สังคมต้องการ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องตระหนักว่ากิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และผู้ที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีทักษะ มีทัศนคติและค่านิยมในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง (เสาวนีย์ เลวัลย์. 2536 : 1)

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 9)

วิทยาลัยเทคนิค เป็นสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ และระดับอุดมศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 97 แห่ง เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) โดยจัดการศึกษาเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม และคหกรรม

สุพัฒน์ หรดี (2538 : 3) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานในหน่วยงานจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน หากผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์ มีเงินงบประมาณเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ก็อาจทำให้บุคคลขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพตลอดจนไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารบุคคลมีความสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์ และเรื่องอื่น ๆ การบริหารงาน บุคคลจึงต้องพิจารณาถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเจตคติ หรือความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถสังเกตได้จากท่าทีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดแสดงท่าทีหรือพฤติกรรมที่มุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสามัคคีธรรม คารวะธรรม และมีปัญญาธรรม เพื่อบรรลุความสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ก็แสดงถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องานหรือต่อผลสำเร็จของงานจะขาดหายไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลงและทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เฉื่อยชาลงไปทุกขณะ นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

กรมอาชีวศึกษา แม้ว่าจะได้พยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการขยายด้านปริมาณมาตลอด แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ถึงขั้นมาตรฐานอย่างทั่วถึง จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอาชีวศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2530-2536 พบว่าด้านหลักสูตรมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังครู ความไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และทัศนคติต่อการเป็นครู (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 56) ในปี 2538 กรมอาชีวศึกษามีอัตรากำลังทั้งสิ้น 18,658 คน จากการวิเคราะห์ของกองแผนงานพบว่า มีครู-อาจารย์ ลาออก โอนย้าย และเกษียณอายุในอัตราสูงเฉลี่ยเดือนละ 20 คน โดยเฉพาะในสาขาที่ขาดแคลนในช่างอุตสาหกรรม และมีอัตราว่างจำนวน 496 อัตรา (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 35)

อมร รักษาสัตย์ (2529 ; อ้างอิงมาจาก โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. 2536 : 34-35) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ระบบราชการของไทยนั้นสวนทางกับหลักการบริหาร และแนวทางของระบบคุณธรรม ดังนี้

1. ข้าราชการมีความเฉื่อยชาเพิ่มขึ้น เนื่องจากข้าราชการที่มีความขยันในตอนแรกหากไม่ได้ผลดี ไม่มีความก้าวหน้า ก็จะกลายเป็นคนเฉื่อยชาไปในที่สุด

2. การเลียนแบบและประจบสอพลอผู้บังคับบัญชา เป็นสู่ทางไปสู่ความก้าวหน้ามากกว่าจะมีผลงานดีเด่น ซึ่งทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีผลงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าขาดพรรคพวกเส้นสายก็มักจะก้าวหน้าช้า

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมักขาดความเป็นธรรม ซึ่งไม่ถูกหลักและมาตรฐาน ทำให้ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับในส่วนของกรมอาชีวศึกษาปัญหาที่ทำให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหารมีภาระกิจมากเป็นผลให้มีเวลาอยู่ในสถานศึกษาน้อย จึงไม่มีโอกาสปรับหรือทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดความขัดแย้ง และมีเหตุการณ์บางอย่างที่ผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมากจากการประพฤติปฏิบัติของผู้อำนวยการ (บุญเทียม เจริญยิ่ง 2536 : A-4) เช่น

1. ไม่จัดระบบงานในวิทยาลัยให้มีคุณภาพเหมาะสม ให้เป็นแบบวิทยาศาสตร์ ไม่มีแบบแผนที่ควรยึดถือปฏิบัติ

2. ขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในวิทยาลัยและต่อบุคคลอื่น เกี่ยวกับการบริหารวิทยาลัย

3. ขาดความยุติธรรม

4. มีข้อบกพร่องในการบริหารการเงิน ไม่ศึกษาระเบียบการบัญชีและพัสดุ

5. ละทิ้งการปฏิบัติงานในวิทยาลัย

6. มีความประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงในด้านชู้สาว การพนัน หรือเป็นบุคคลล้มละลาย

7. ขาดการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพ

8. ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

9. ขาดการเอาใจใส่ต่ออาจารย์

10. ให้บุคคลในครอบครัวเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงานในวิทยาลัยจนเกินขอบเขต

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนอกจากปฏิบัติหน้าที่การสอนแล้ว ยังต้องมีหน้าที่พิเศษที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ที่ให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่

2. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มี 5 งาน ได้แก่ งานโครงการพิเศษ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน ได้แก่ งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

4. ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชาและแผนกวิชา และงาน 5 งาน ได้แก่ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และงานหลักสูตรทวิภาคี

ดังนั้น จึงทำให้ครูอาจารย์เกิดความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น ไม่คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงเป็นเหตุให้ครูอาจารย์ไม่มีกำลังใจในการทำงาน (สุธรรม เดชนครินทร์. 2531 : 2) ครูอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งของสังคม และเป็นผู้ที่สามารถจะกำหนดอนาคตของชาติได้ เปรียบเสมือนนายท้ายเรือที่สามารถจะบังคับหางเสือให้หันเหไปในทิศทางใดได้ตามต้องการ หากครูอาจารย์ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถสูง แต่ขาดกำลังใจและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ก็จะล้มเหลว ความมุ่งหมายขององค์การที่จะผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพประสิทธิภาพสูงก็จะด้อยลงไป (พรพิมล โกลิภาพ. 2539 : 6)

จากสภาพและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การ

ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. เพื่อรวบข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปประกอบการพิจารณาในการวางแผนกำลังคน หรือเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง โดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์กเป็นพื้นฐานในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 110 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง จำนวน 12 แผนก ๆ ละ 3 คน รวม 36 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1) อายุ
   (1) ต่ำกว่า 25 ปี
   (2) 26 - 45 ปี
   (3) 46 ปีขึ้นไป
2) อายุราชการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
   (1) 1 - 10 ปี

(2) มากกว่า 10 ปี

3) รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

(1) น้อยกว่า 15,000 บาท

(2) 15,000 - 20,000 บาท

(3) มากกว่า 20,000 บาท

4) แผนกวิชาที่สอน แบ่งออกเป็น 12 แผนกวิชา คือ

(1) ช่างยนต์

(2) ช่างกลโรงงาน

(3) ช่างเชื่อมโลหะ

(4) ช่างไฟฟ้า

(5) ช่างอิเล็กทรอนิกส์

(6) ช่างก่อสร้าง

(7) ช่างเคหภัณฑ์

(8) ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม

(9) เทคนิคพื้นฐาน

(10) ช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์

(11) พาณิชยกรรม

(12) สามัญสัมพันธ์

3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กรวม 10 องค์ประกอบ คือ

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงาน

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

6) เงินเดือน

7) การปกครองบังคับบัญชา

8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

9) สภาพการทำงาน

10) ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์กทั้ง 10 ข้อ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกจากบุคคลอื่นที่ยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความรู้สึกท้าทายให้อยากปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจตามความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือมีโอกาสได้ศึกษาต่อ หรือได้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

1.6 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่นๆ

1.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารนำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงาน มาใช้เป็นเครื่องมือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยและเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันกับเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีต่อกัน

1.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนคาบ (ชั่วโมง) ที่ต้องทำการสอน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอน ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ห้องน้ำ-ส้วม เป็นต้น

1.10 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจต่อสถานภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน

2. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่สอนประจำวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

3. แผนกวิชา หมายถึง หน่วยงานย่อยในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองที่มีหน้าที่

รับผิดชอบสอนวิชาต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 12 แผนกวิชา คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเคหภัณฑ์ ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม ช่างเทคนิคพื้นฐาน ช่างแว่นตาและเลนส์ พาณิชยการ และสามัญสัมพันธ์

4. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่อาจารย์เริ่มเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

5. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาเพื่อนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
   1.1 ประวัติความเป็นมา
   1.2 การบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

ประวัติความเป็นมา

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมพุทธศักราช 2484 ได้แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ออกเป็น 11 ส่วนราชการ คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองบริการเครื่องจักรกล กองแผนงาน กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองออกแบบและก่อสร้าง สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา และหน่วยศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ยังได้แบ่งส่วนราชการตั้งเป็นการภายใน 3 หน่วยงาน คือ กองการศึกษาอาชีพ สำนักงานตรวจราชการกรม และสำนักงานกิจการพิเศษ

กองวิทยาลัยเทคนิคมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทอุตสาหกรรมและปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายจากกรมอาชีวศึกษา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจมุ่งเน้นการสร้างอุตสาหกรรมเพื่อขยายการส่งออก ทำให้มีความต้องการของตลาดแรงงานระดับเทคนิคช่างฝีมือและกึ่งฝีมือประเภทช่างอุตสาหกรรมได้ทวีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมออกสู่ชานเมือง บริเวณเขตดอนเมืองและรังสิตจัดเป็นบริเวณสำคัญอีกแห่งหนึ่งที่มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม จากการสำรวจพื้นที่เขตดอนเมืองและรังสิต พบว่า ประชากรประมาณ 65% ประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมุ่งที่จะศึกษาต่อในย่านใจกลางของกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดปัญหาด้านสังคมและการจราจรเพิ่มขึ้น กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นว่า ควรรีบดำเนินการขยายการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงประกาศตั้งวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองขึ้นที่แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2522 โดยเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 6 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการก่อสร้าง สาขาวิชาช่างกลโลหะ สาขาวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ นอกจากนี้ยังจัดการเรียนการสอนหลักสูตรทวิภาคี (Dual Vocational Training) หรือ DVT. โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จำนวน 4 แผนกวิชา คือ แผนกช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน และช่างเชื่อมโลหะ ดังนี้

1. สาขาวิชาการก่อสร้าง

1.1 ระดับ ปวช. แบ่งออกเป็น 3 แผนกวิชา คือ

1) ช่างก่อสร้าง

2) ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม

3) ช่างเคหภัณฑ์

1.2 ระดับ ปวส. แบ่งออกเป็น 2 แผนกวิชา คือ

1) ช่างก่อสร้าง

2) ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม

2. สาขาวิชาช่างกลโลหะ

2.1 ระดับ ปวช. แบ่งออกเป็น 3 แผนกวิชา คือ

1) ช่างเชื่อมโลหะ

2) ช่างประกอบผลิตภัณฑ์

3) ช่างกลโรงงาน

2.2 ระดับ ปวส. แบ่งออกเป็น 3 แผนกวิชา คือ

1) เทคนิคการผลิต

2) เทคนิคโลหะ

3) เทคนิคอุตสาหกรรม

3. สาขาวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

3.1 ระดับ ปวช. แบ่งออกเป็น 2 แผนกวิชา คือ

1) ช่างไฟฟ้า

2) ช่างอิเล็กทรอนิกส์

3.2 ระดับ ปวส. แบ่งออกเป็น 3 แผนกวิชา คือ

1) ช่างไฟฟ้า

2) เทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม

3) เทคนิควิศวกรรมอากาศยาน

4. สาขาวิชาช่างยนต์

ระดับ ปวช. และ ปวส.

5. สาขาวิชาช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์

ระดับ ปวช. และ ปวส.

6. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ระดับ ปวช.

- แผนกพาณิชยกรรม

ระดับ ปวส.

- แผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

7. หลักสูตรทวิภาคี (DVT.) แบ่งออกเป็น 4 แผนกวิชา คือ

7.1 ช่างไฟฟ้า

7.2 ช่างก่อสร้าง

7.3 ช่างกลโรงงาน

7.4 ช่างเชื่อมโลหะ

ปีการศึกษา 2540 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 179 คน เป็นข้าราชการครู 110 คน ข้าราชการพลเรือน 2 คน ครูจ้างสอน 17 คน ครูช่วยราชการ 11 คน ลูกจ้างประจำ 22 คน และลูกจ้างชั่วคราว 23 คน มีนักเรียนนักศึกษาทั้งสิ้น 2,781 คน แยกเป็นนักศึกษาระดับ ปวช. จำนวน 1,861 คน และ ปวส. จำนวน 920 คน

การบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค

วิทยาลัยเทคนิคมีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาโดยอนุมัติของกระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ดังนี้

หน้าที่ของสถานศึกษา

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
2. จัดการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรม

สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา แบ่งการบริหารหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
4. ฝ่ายวิชาการ

การบริหารงานในวิทยาลัยเทคนิคผู้บริหารสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชารับผิดชอบบริหารงานในฝ่ายทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ช่วยปกครองบังคับบัญชาและรับผิดชอบงานตามฝ่ายต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานของฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานของฝ่ายกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาล และหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลวางแผนและพัฒนา ได้แก่ งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและ

พัฒนา งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานผลิต การค้า และส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ ได้แก่ งานหลักสูตรและการสอน งานหลักสูตรพิเศษ งานวัดผล งานสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานหลักสูตรทวิภาคี คณะวิชาต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. หัวหน้าคณะวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

5.1 ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร

5.2 จัดทำตารางสอน

5.3 ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการเรียน

5.4 สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่างๆ

5.5 ดูแลรักษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติ

5.6 รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

5.7 ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่นในสถานศึกษา

5.8 ปกครองดูแลข้าราชการ อาจารย์ ลูกจ้าง นักศึกษา ในคณะวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนทางราชการ

5.9 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

5.10 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

5.11 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. หัวหน้าแผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

6.1 จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

6.2 จัดหา เตรียม บริหาร วัสดุฝึก ครุภัณฑ์อุปกรณ์การศึกษา

6.3 ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด

6.4 จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียน และติดตามดูแลให้มีการฝึกภาคปฏิบัติเป็นไปตามโครงการสอนที่ได้รับการอนุมัติแล้ว

6.5 ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6.6 แก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนร่วมกับครูอาจารย์ประจำวิชา

6.7 ดูแลรักษารับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานซ่อม รวมทั้งการจัดทำประวัติเครื่องมือเครื่องจักรที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของแผนก

6.8 ปกครองดูแลครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของครูอาจารย์ในแผนกวิชา

6.9 ประสานงานกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา

6.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

6.11 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

6.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. ครู อาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

7.1 ทำแผนการสอนหรือโครงการสอน และบันทึกการสอน

7.2 ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน

7.3 ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา

7.4 รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา

7.5 ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

7.6 จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

7.7 รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา

7.8 นิเทศหรือช่วยนิเทศ ในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา

7.9 ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ปกครอง

7.10 ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

7.11 วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม

7.12 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

7.13 รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

7.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ

8.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ

8.3 ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ

8.4 ครูอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ

หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษานอกจากมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแล้ว ยังพิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงหน่วยงานและแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และของรัฐบาล
3. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถานศึกษา
4. การเปิดสอนหรือการยกเลิกการสอนวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง
5. การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา
6. การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษาและทุกภาคเรียน
7. การดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบภาคเรียน
8. เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

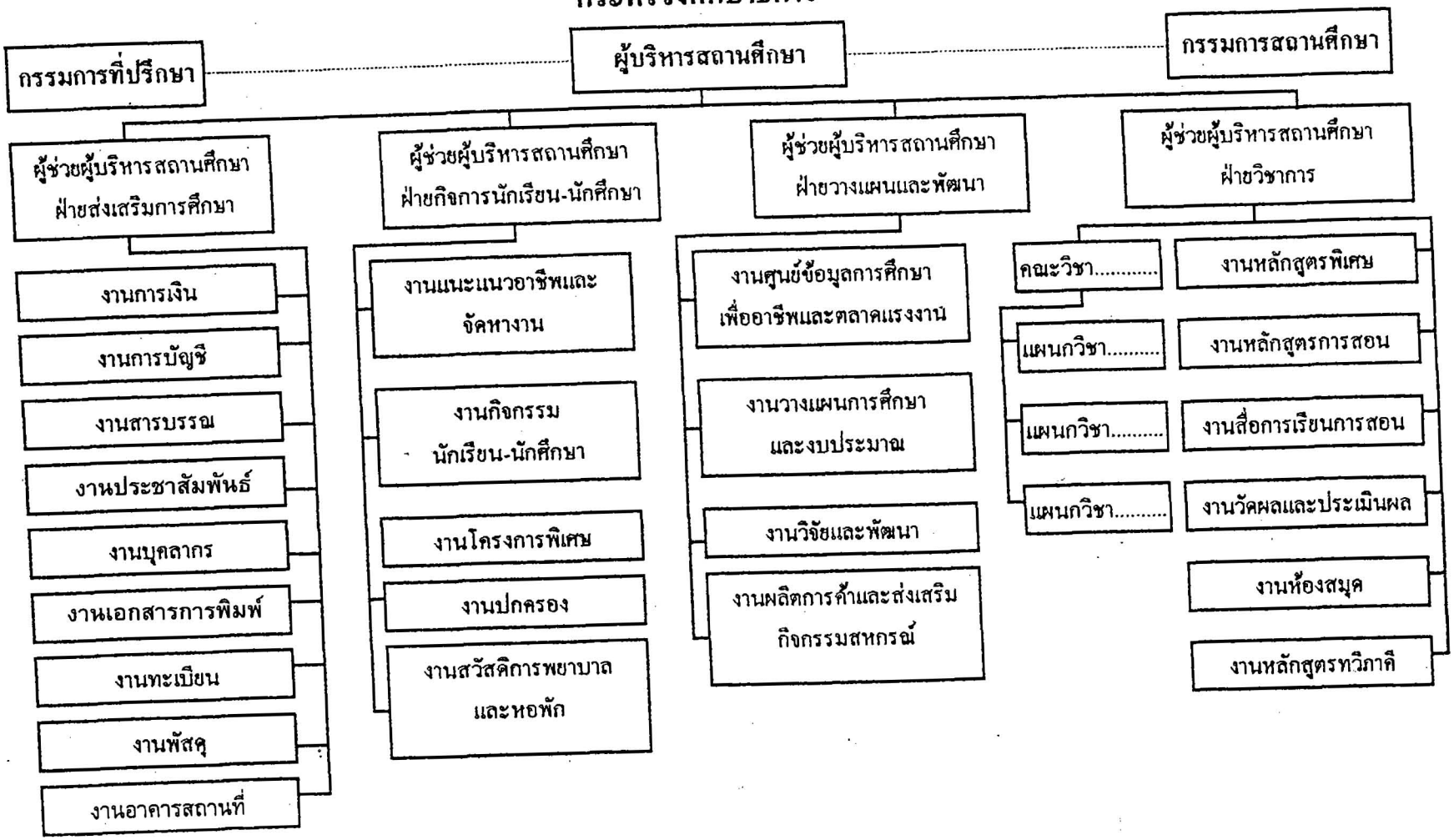
9. คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและความสามารถจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา

หน้าที่ของคณะกรรมการที่ปรึกษา

1. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหาแหล่งการฝึกงาน การหาทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่างๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์
2. บริหารงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาขอความช่วยเหลือ

แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ที่มา : ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 และ
ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวีการ (2521 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ภายในสภาพการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

วุฒิชัย จำนงค์ (2525 : 2) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 321-322) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ทำงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความรู้สึกทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ความ สนใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 389) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง การลดความเครียดให้น้อยลง หากคนมีความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนั้นเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

แอปเปิลไว้ท์ (Applewhite. 1965 : 8) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจกับรายได้จากองค์การ และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่า ขวัญในการทำงาน (morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

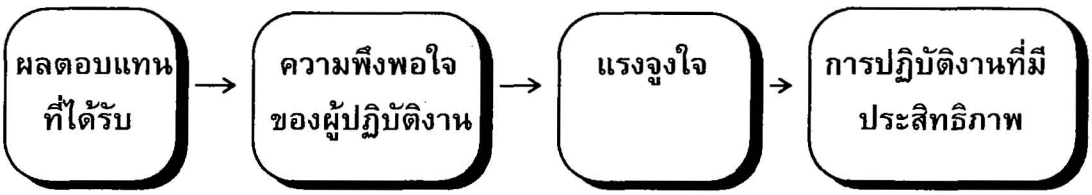
จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติตาม

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ ที่สามารถสนองตอบความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ และไม่สร้างความเครียดให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคลด้วย จึงได้มีแนวคิดพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ (สมยศ นาวีการ. 2521 : 119, 125)

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนองตอบ สามารถแสดงด้วยภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพื่อสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน ย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทนที่แบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความ

แตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว ความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้น

ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น เมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอก เป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดทำให้มากกว่าที่ตนเองจะให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ (เทพนม เมืองแมน. และสวิง สุวรรณ. 2529 : 43)

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ได้มีแนวความคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้ว ที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 394) ได้กล่าวถึงการจูงใจในการทำงานว่า "ผู้บริหารจำต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนให้ทำงานจะมีความหมายในการที่จะทำให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในด้านต่าง ๆ จากการมี

ประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจ จึงต้องเน้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้"

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ (Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 90-91) ได้เสนอแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะของลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs) โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางสรีรวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการที่มาสโลว์ และนักจิตวิทยาเห็นว่าเป็นความต้องการระดับแรกสุด ได้แก่ อาหาร น้ำ เพื่อบรรเทาความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเสาะแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนองตอบคนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้น ๆ ก็ได้

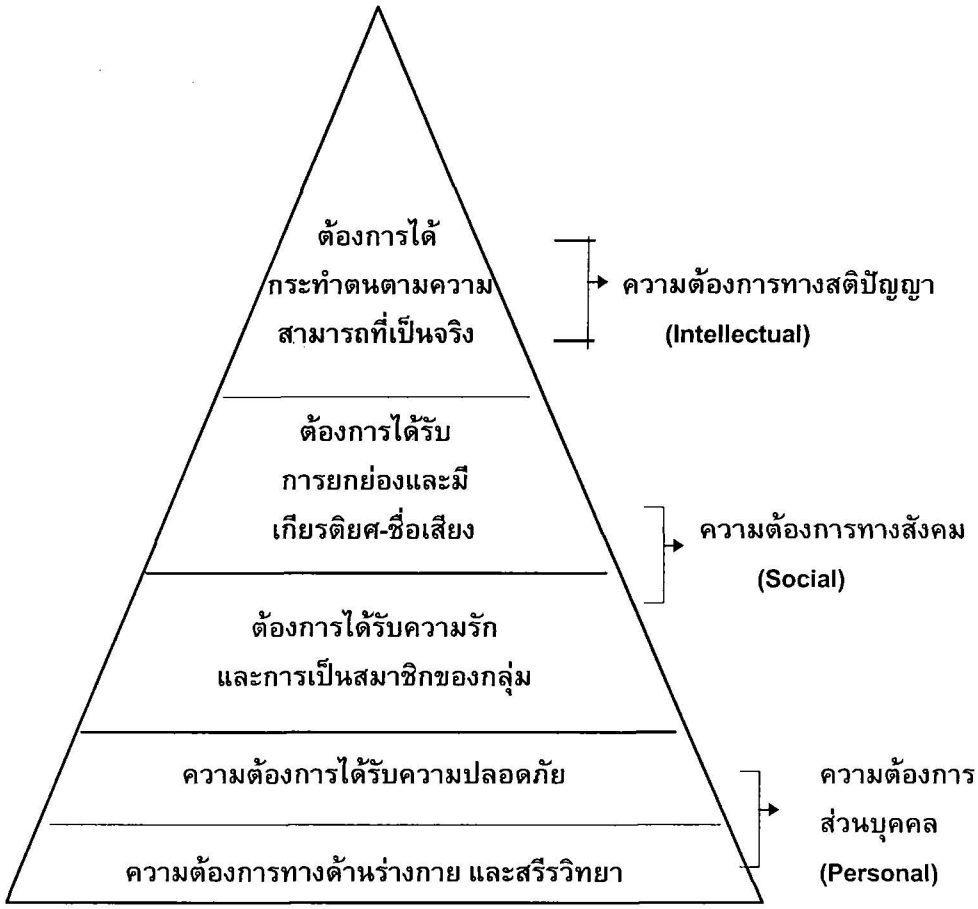
ขั้นที่ 3 ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เพราะว่าต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self-Esteem Needs) ซึ่งหมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ มีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตนตามความสามารถที่เป็นจริง (Self-actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

ทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายและไม่มีจำกัดขอบเขต เนื่องจากมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การกำหนดความต้องการจึงแตกต่างกันไป การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น หากผู้บริหารทำความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์แล้ว สามารถนำความต้องการดังกล่าวมาสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ (Maslow) (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538 : 90)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

เฮอร์ซเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Hezberg and others. 1959 : 71-79) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ

ความปรารถนาที่จะขจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ

ความปรารถนาในเรื่องความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากร คือ นักวิศวกร และนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบอร์ก จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่อง

ของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่วนองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (Herzberg. 1959 : 114-115 อ้างอิงมาจาก กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์. 2539 : 33-35) สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานทางด้านบวกหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ (Skill)

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับสูง มีผลต่อการทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงความต้องการขั้นพื้นฐาน ไม่มีผลต่อการจูงใจ แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ (McGragor's Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGrager) เป็นนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์และศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียง แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาจูเซทท์ (Massachusette Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" โดยตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 123-124)

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

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎีเอ็กซ์ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการ ดังนี้

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายในสภาวการณ์ที่เหมาะสมคนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ที่กระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายในสภาวการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

สาระสำคัญของทฤษฎีวายเป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย จะแสดงถึงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามข้อสมมุติฐานทฤษฎีเอ็กซ์จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่

เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ เช่น ผลตอบแทนในการทำงาน ความปลอดภัย ส่วนข้อสมมุติฐานทฤษฎีวายจะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน เป็นต้น

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักขี้เกียจ	1. มนุษย์จะขยัน
2. มนุษย์จะหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนกับการเล่น และการพักผ่อน
3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง	3. มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน
4. ควรใช้วินัยจากภายนอก	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	5. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาด	6. มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเฉลียวฉลาด

ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522: 124)

มาสโลว์	แมคเกรเกอร์	เฮอร์ซเบอร์ก
ความต้องการระดับสูง	**ทฤษฎี Y**	**ปัจจัยจูงใจ**
ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง	การตอบสนองความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง	ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน
ความต้องการระดับต่ำ	**ทฤษฎี X**	**ปัจจัยค้ำจุน**
ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการสั่งการ จะต้องคุม ตามด้วยการลงโทษ	นโยบายและการบริหารขององค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สภาวะการทำงาน

ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเฮอร์ซเบอร์ก (สมยศ นาวีการ. 2521 : 110)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาธร (2517 : 273-278) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ โดยเรียกวิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้นว่า **"วิธีให้อามิส"** ซึ่งสรุปได้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non-material Opportunities)
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions)
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions)
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness)
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes)
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation)
8. สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร (The Condition of Communion)

ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ (2523 : 1-2) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่า การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดระบบองค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ ผู้ที่มีวุฒิสูงและมีความสามารถความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูงนอกจากนี้การมีขั้นตอนระเบียบวิธีการมากและการแบ่งลำดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ
2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง
3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสัมฤทธิผลในหน้าที่การงาน

นิโกร (Negro. 1951 : 201) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น การเอาใจใส่ดูแลและให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44-45) แสดงความเห็นว่า การจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก โดยนิวคัมเมอร์ได้แสดงแนววิธีในการจูงใจว่าจะต้องเน้นหนักในเชิงจิตวิทยาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำเป็นส่วนตัว พร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสนใจในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีเทคนิคในการคุมงาน

2. ผู้บริหารต้องหาทางให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนกว่า มีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรจัดงานที่ท้าทายและมีการริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4. มีกำหนดเวลาพักผ่อนที่แน่นอนและมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142-149) กล่าวถึงสิ่งจูงใจทั้งหลายที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ของอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ และความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกัน ฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

กิเซลล์ และบราวน์. (Ghiselli and Brown. 1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

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

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

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

1. สิ่งจูงใจทางบวก (Positive Incentives) ประกอบด้วย เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน และการมีส่วนร่วม

2. สิ่งจูงใจทางลบ (Negative Incentives) ประกอบด้วยการบังคับขู่เข็ญ

จากการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายอย่างที่สัมพันธ์กับตัวงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชมพูนุช บัวบังศร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์กอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า ครูอาจารย์พณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด เพศ

วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา อายุราชการไม่ต่างกัน แต่จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกัน

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางพบว่า โดยภาพรวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความรับผิดชอบ

ประดับ ขันทองทิพย์ (2536 : ง-จ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ชนิดของงานที่ทำ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อม นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สำหรับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน

รังสรรค์ ถึงสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่างในเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจโดยส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และต่ำสุดได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุพัฒน์ หรดี (2538 : 106-108) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ใน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ งานที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในองค์ประกอบที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาต่างกัน โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาช่างยนต์ ส่วนครูอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539 : 146) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามปัจจัยความพึงพอใจด้านตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือและประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน พบว่า มีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด สำหรับความพึงพอใจด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

ชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 83-A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า มีเพียงองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สำหรับองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

เอนสเวอร์ธ (Ainsworth. 1988 : 199) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพครูต่อความต้องการส่วนตัวของครูที่รู้สึกพึงพอใจกับสถานที่ทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของครู และความต้องการส่วนตัวของครูในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากร 155 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูต้องการความปลอดภัย การยอมรับในสังคม การได้รับการนับหน้าถือตา ความเป็นอิสระในที่ทำงานหรือในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการความเป็นอิสระจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุและประสบการณ์การทำงานของครู ส่วนความต้องการด้านการทันต่อเหตุการณ์มีแนวโน้มลดลง

3. ครูชายที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนจะมีความต้องการในด้านการได้รับการนับหน้าถือตามากกว่าครูหญิง

4. สำหรับครูส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการด้านความมั่นคงทางการเงินและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

5. ครูหญิงในโรงเรียนประถมขนาดเล็กมีความต้องการด้านการนับหน้าถือตาน้อยกว่าครูชายในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่

6. การทันต่อเหตุการณ์ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า การดำเนินงานของหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม หาวิธีที่จะสนองตอบความต้องการของบุคคล เพื่อพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้ศึกษาจึงเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 110 คน ที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 ของแผนกวิชาต่าง ๆ จำนวน 12 แผนก คือ แผนกช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างอีเล็กทรอนิคส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเคหภัณฑ์ ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม ช่างเทคนิคพื้นฐาน ช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์ สามัญสัมพันธ์ และพาณิชยการ

กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกจากประชากรดังกล่าวข้างต้น โดยดำเนินการดังนี้

1. นำรายชื่ออาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองแต่ละแผนกวิชา มาคัดเลือกเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 ทั้ง 12 แผนกวิชา ทำการสุ่มแผนกวิชาละ 3 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีขั้นตอน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 36 คน

2. นำตารางสอนของอาจารย์แต่ละแผนกวิชามาตรวจสอบชั่วโมงสอน เพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์

3. นัดหมายวัน เวลา สัมภาษณ์อาจารย์ล่วงหน้าในแต่ละแผนกวิชา

4. ดำเนินการสัมภาษณ์วันละ 2 แผนกวิชา โดยเริ่มสัมภาษณ์ตั้งแต่วันจันทร์ที่ 16 มิถุนายน 2540 สิ้นสุดวันจันทร์ที่ 23 มิถุนายน 2540 ช่วงเวลาสัมภาษณ์ตั้งแต่เวลา 08.10 น. ซึ่งเป็นการสอนภาคปกติ จนถึงเวลา 19.20 น. ซึ่งเป็นช่วงการสอนภาคนอกเวลา ใช้เวลาสัมภาษณ์รายละ 20-45 นาที

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ คือ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และแผนกวิชาที่ทำการสอน

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองใน 10 ด้าน คือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
3. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ผู้ควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน
5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เสนอต่ออธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
2. นำหนังสือจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษามาแจ้งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง เพื่อขอใช้ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล
3. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่

สร้างขึ้น กำหนดการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 16-23 มิถุนายน 2540 จากกลุ่มตัวอย่าง 36 คน ใช้เวลาสัมภาษณ์รายละ 20-45 นาที ได้แบบสัมภาษณ์ครบถ้วนคิดเป็นร้อยเปอร์เซนต์

4. ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจงนับความถี่ แล้วคำนวณค่าร้อยละ

2. แบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน มีลักษณะเป็นคำตอบประเภทเลือกตอบ ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบตามเนื้อหา แล้วแจงนับความถี่และคำนวณค่าร้อยละ

3. แบบสัมภาษณ์ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา แล้วแจงนับความถี่ คำนวณค่าร้อยละ จัดเรียงลำดับคำตอบตามจำนวนความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาต่าง ๆ จำนวน 12 แผนก ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน คือ แผนกช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเคหภัณฑ์ ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม ช่างเทคนิคพื้นฐาน ช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์ สามัญสัมพันธ์ และพาณิชยกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	25.00
26-45 ปี	19	52.78
45 ปีขึ้นไป	8	22.22
รวม	36	100.00
2. อายุราชการ		
1-10 ปี	9	25.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	27	75.00
รวม	36	100.00
3. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	11	30.56
15,000-20,000 บาท	17	47.22
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	8	22.22
รวม	36	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และ 1-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 15,000-20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด		
1.1 สำเร็จทุกงาน	23	63.89
1.2 สำเร็จบางงาน	13	36.11
รวม	36	100.00
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน		
2.1 ได้ทุกครั้ง	19	52.78
2.2 ได้บางครั้ง	17	47.22
รวม	36	100.00
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน		
3.1 มาก	10	27.78
3.2 ปานกลาง	25	69.44
3.3 น้อย	1	2.78
รวม	36	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จทุกงาน ร้อยละ 63.89 ปฏิบัติงานสำเร็จบางงานร้อยละ 36.11 สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยแก้ปัญหาได้ทุกครั้งร้อยละ 52.78 และที่แก้ปัญหาได้บางครั้งร้อยละ 47.22 ส่วนความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานปานกลาง ร้อยละ 69.44 รองลงมามีความภาคภูมิใจมากร้อยละ 27.78 และมีความภาคภูมิใจน้อย ร้อยละ 2.78

ตาราง 3 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	จำนวนผู้ตอบ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จบางงาน เพราะ	
1.1 ขาดแคลนบุคลากรที่ทำงานร่วมในสายงาน	6
1.2 ความสามารถมีจำกัด	3
1.3 ขาดแคลนงบประมาณ	2
1.4 ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ	1
1.5 เงื่อนไขเวลา	1
รวม	13
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้บางครั้ง เพราะ	
2.1 เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับผู้อื่นต้องมีผู้ร่วมแก้ปัญหาด้วย	8
2.2 ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์	5
2.3 ขาดแคลนข้อมูล	2
2.4 ขาดแคลนงบประมาณ	1
2.5 เงื่อนไขเกี่ยวกับเวลา	1
รวม	17
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานน้อย เพราะไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	1
รวม	1

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบางงานมีสาเหตุจากขาดแคลนบุคลากรผู้ร่วมงาน จำนวน 6 คน รองลงมาตอบว่า ตนเองมีขีดความสามารถจำกัด จำนวน 3 คน ขาดแคลนงบประมาณ จำนวน 2 คน และขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนติดขัดเรื่องเงื่อนไขเวลา คำตอบละ 1 คน เท่ากัน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้บางครั้ง มีสาเหตุจากเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นต้องมีผู้ร่วมแก้ปัญหาด้วย มีผู้ตอบจำนวน 8 คน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 5 คน ขาดข้อมูลในการแก้ปัญหา จำนวน 2 คน ขาดแคลนงบประมาณและเงื่อนไขเกี่ยวกับเวลา จำนวนคำตอบละ 1 คนเท่ากัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานน้อยเพราะไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีผู้ตอบเพียง 1 คน

ตาราง 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน		
1.1 ยอมรับ	34	94.44
1.2 ไม่ยอมรับ	2	5.56
รวม	36	100.00
2. มีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ		
2.1 มี	19	52.78
2.2 บางครั้ง	17	47.22
รวม	36	100.00
3. ผู้บังคับบัญชามักจะมาปรึกษาการปฏิบัติงานจากท่าน		
3.1 ใช่	22	61.11
3.2 ไม่ใช่	14	38.89
รวม	36	100.00
4. ผู้บังคับบัญชาเคยยกย่องหรือชมเชยหรือแสดงความยินดี เมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ		
4.1 เคย	25	69.44
4.2 ไม่เคย	11	30.56
รวม	36	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 94.44 และไม่ยอมรับผลการปฏิบัติงานมีเพียงร้อยละ 5.56 กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ มีร้อยละ 52.78 และมีผู้มาขอคำปรึกษาและขอ

คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพียงบางครั้งมีร้อยละ 47.22 กลุ่มตัวอย่างที่ผู้บังคับบัญชามักจะมาปรึกษาการปฏิบัติงานมีร้อยละ 61.11 และที่ผู้บังคับบัญชาไม่มาปรึกษาการปฏิบัติงานมีร้อยละ 38.89 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ มีร้อยละ 69.44 และตอบว่าไม่เคยได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี ร้อยละ 30.56

ตาราง 5 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	จำนวนผู้ตอบ
1. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับผลการปฏิบัติงาน เพราะขาดความสามัคคีในหมู่คณะ	2
รวม	2
2. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยมาปรึกษาการปฏิบัติงานเพราะ	
2.1 เป็นการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา	8
2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ	6
รวม	14
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยยกย่อง ชมเชย หรือ แสดงความยินดีเมื่อไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ เพราะ	
3.1 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน	7
3.2 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ไม่สำคัญ	2
3.3 ไม่เคยปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ	2
รวม	11

จากตาราง 5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับผลการปฏิบัติงานให้เหตุผลว่า ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ มีผู้ตอบจำนวน 2 คน กลุ่มตัวอย่างที่ผู้บังคับบัญชาไม่เคยมาปรึกษาการปฏิบัติงานโดยให้เหตุผลว่า เป็นการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา จำนวน 8 คน รองลงมาตอบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ จำนวน 6 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่เคยยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดีเมื่อไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ ให้เหตุผลว่าผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ไม่สำคัญและไม่เคยปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำคำตอบละ 2 คนเท่ากัน

ตาราง 6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน		
1.1 เหมาะสม	32	88.89
1.2 ไม่เหมาะสม	4	11.11
รวม	36	100.00
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ		
2.1 ใช่	27	75.00
2.2 ไม่ใช่	9	25.00
รวม	36	100.00
3. ท่านได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 ได้	34	94.40
3.2 ไม่ได้	2	5.60
รวม	36	100.00
4. ภาระงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม		
4.1 เหมาะสม	27	75.00
4.2 ไม่เหมาะสม	9	25.00
รวม	36	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยตอบว่า งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 88.89 และไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 11.11 งานที่ปฏิบัติสร้างความท้าทายให้กลุ่มตัวอย่างต้องลงมือทำ ร้อยละ 75.00 และตอบว่าไม่ท้าทาย ร้อยละ 25.00 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.40 และไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพียง ร้อยละ 5.60 ภาระงานที่ปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่ามีความเหมาะสม ร้อยละ 75.00 และตอบว่าไม่เหมาะสม ร้อยละ 25.00

ตาราง 7 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	จำนวนผู้ตอบ
1. งานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพราะ	
1.1 ปฏิบัติงานไม่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา	3
1.2 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความถนัด	1
รวม	4
2. งานที่ปฏิบัติไม่สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ เพราะเป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	9
รวม	9
3. ไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพราะ	
3.1 ต้องปฏิบัติงานตามลำพัง ไม่มีทีมงาน	1
3.2 งบประมาณมีจำกัด	1
รวม	2
4. ภาระงานที่ทำไม่เหมาะสม เพราะ	
4.1 ภาระงานที่ปฏิบัติมากเกินไป	6
4.2 ความสามารถไม่ตรงกับภาระงาน	3
รวม	9

จากตาราง 7 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่างานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้เหตุผลว่า ปฏิบัติงานไม่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา จำนวน 3 คน และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความถนัดจำนวน 1 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่างานที่ปฏิบัติไม่สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ เพราะเป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีผู้ตอบจำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุจากการปฏิบัติงานตามลำพังไม่มีทีมงานและงบประมาณมีจำกัด คำตอบละ 1 คนเท่ากัน ภาระงานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมเพราะภาระงานมีมากเกินไป จำนวน 6 คน และความสามารถไม่ตรงกับภาระงาน จำนวน 3 คน

ตาราง 8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร		
1.1 ได้	32	88.89
1.2 ไม่ได้	4	11.11
รวม	36	100.00
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ		
2.1 ใช่	22	61.11
2.2 ไม่ใช่	14	38.89
รวม	36	100.00
3. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา		
3.1 มี	32	88.89
3.2 ไม่มี	4	11.11
รวม	36	100.00

จากตาราง 8 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 88.89 และไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีเพียงร้อยละ 11.11 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ มีร้อยละ 61.11 และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีร้อยละ 38.89 กลุ่มตัวอย่างที่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา มีร้อยละ 88.89 และไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระมีเพียง ร้อยละ 11.11

ตาราง 9 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	จำนวนผู้ตอบ
1. ท่านไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพราะ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว ไม่มีหน้าที่พิเศษ	4
รวม	4
2. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ เพราะ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนเพียงบางครั้ง	8
2.2 ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่สอนเท่านั้น	3
2.3 อายุมากแล้วไม่สามารถปฏิบัติภาระงานได้มาก	1
2.4 ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา	1
2.5 มีอาวุโสน้อย	1
รวม	14
3. ท่านไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา เพราะ	
3.1 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาส	2
3.2 งานประจำมากจึงไม่มีโอกาสทำงานอย่างอิสระ	2
รวม	4

จากตาราง 9 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพราะปฏิบัติเฉพาะหน้าที่สอนเท่านั้นไม่มีหน้าที่พิเศษ จำนวน 4 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพียงบางครั้ง มีจำนวน 8 คน รองลงมาให้เหตุผลว่า ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่สอนเท่านั้น จำนวน 3 คน สำหรับเหตุผลว่าอายุมากแล้วไม่สามารถปฏิบัติภาระกิจได้มากและไม่ได้เป็นผู้ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา ตลอดจนมีอาวุโสน้อย มีผู้ตอบคำตอบละ 1 คนเท่ากัน ทั้ง 3 เหตุผล กลุ่มตัวอย่างไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสและงานประจำมากจึงไม่มีโอกาสปฏิบัติอย่างอิสระ จำนวนคำตอบละ 2 คนเท่ากัน

ตาราง 10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ		
1.1 ได้	34	94.44
1.2 ไม่ได้	2	5.56
รวม	36	100.00
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น		
2.1 ให้	22	61.11
2.2 ไม่ให้	14	38.89
รวม	36	100.00
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน		
3.1 ได้	31	86.10
3.2 ไม่ได้	5	13.90
รวม	36	100.00

จากตาราง 10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยเหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 94.44 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนในการศึกษาต่อ มีเพียงร้อยละ 5.56 นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีร้อยละ 61.11 และไม่ให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีร้อยละ 38.89 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับโอกาสพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน ร้อยละ 86.10 และไม่ได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานมีเพียงร้อยละ 13.90

ตาราง 11 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ
1. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ เพราะ	
1.1 ขาดแคลนผู้สอนในแผนกวิชา	1
1.2 อายุมากแล้ว	1
รวม	2
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะ	
2.1 ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีเด่น	6
2.2 ยังไม่ถึงเวลาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2
2.3 ไม่มีความประสงค์ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2
2.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่สนับสนุน	1
2.5 บุคลากรมีหลายงานพิจารณาไม่ทั่วถึง	1
2.6 ผู้บริหารมีตัวเลือกอยู่แล้ว	1
2.7 อาจเป็นเพราะอายุมากแล้ว	1
รวม	14
3. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพราะ	
3.1 ไม่เคยได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าวไปยังแผนก	1
3.2 ไม่เคยได้รับการพิจารณา	1
3.3 ไม่ตรงกับลักษณะงาน	1
3.4 ไม่มีความประสงค์ที่จะไป	1
3.5 อายุมากแล้ว	1
รวม	5

จากตาราง 11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนในการศึกษาต่อโดยให้เหตุผลว่า ขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนในแผนกวิชาและอายุมากแล้ว คำตอบละ 1 คน เท่ากัน กลุ่มตัวอย่างที่ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้เหตุผลว่า ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีเด่นมีจำนวน 6 คน เหตุผลรองลงมาคือ ยังไม่ถึงเวลาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และตนเองไม่มีความประสงค์ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น คำตอบละ 2 คน เท่ากัน ส่วนที่เหลือให้เหตุผลว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่สนับสนุน บุคลากรมีหลายงาน

ผู้บังคับบัญชาพิจารณาไม่ทั่วถึง และผู้บริหารมีตัวเลือกอยู่แล้ว เหตุผลสุดท้ายเพราะอายุมากแล้ว คำตอบละ 1 คนเท่ากัน ทั้ง 4 เหตุผล นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานให้เหตุผลว่า ไม่เคยได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าวไปยังแผนก ไม่เคยได้รับการพิจารณา ไม่ตรงกับลักษณะงาน ไม่มีความประสงค์ที่จะไป และอายุมากแล้วจำนวนคำตอบละ 1 คนเท่ากัน ทั้ง 5 เหตุผล

ตาราง 12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ		
1.1 เหมาะสม	18	50.00
1.2 ไม่เหมาะสม	18	50.00
รวม	36	100.00
2. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา		
2.1 ได้	24	66.67
2.2 ไม่ได้	12	33.33
รวม	36	100.00
3. เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม		
3.1 เหมาะสม	28	77.78
3.2 ไม่เหมาะสม	8	22.22
รวม	36	100.00
4. ท่านได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม		
4.1 ได้	35	97.22
4.2 ไม่ได้	1	2.78
รวม	36	100.00

จากตาราง 12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยให้เหตุผลว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน สำหรับการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีผู้ตอบว่าได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 66.67 และไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบร้อยละ 33.33 อาจารย์ที่ตอบว่าเงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม มีร้อยละ 77.78 และตอบว่าเงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงไม่เหมาะสม ร้อยละ 22.22 กลุ่มตัวอย่างได้รับจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม ร้อยละ 97.22 และไม่ได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม มีเพียงร้อยละ 2.78

ตาราง 13 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวนผู้ตอบ
1. เงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพราะ	
1.1 ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ	14
1.2 งานที่ปฏิบัติมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ	4
รวม	18
2. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ เพราะ	
2.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา	5
2.2 ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ	4
2.3 ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้ใกล้ชิด	3
รวม	12
3. เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงไม่เหมาะสมเพราะ	
3.1 ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4
3.2 ค่าตอบแทนน้อยกว่าภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ	2
3.3 ความรับผิดชอบสูงกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ	2
รวม	8
4. การจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาไม่ยุติธรรม เพราะไม่ได้ถามความสมัครใจก่อนจัดตารางสอน	1
รวม	1

ตาราง 13 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่าไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีผู้ตอบ 14 คน และงานที่ปฏิบัติมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ จำนวน 4 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ให้เหตุผลว่า หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน ลำดับรองลงมาคือ ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จำนวน 4 คน และผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้อยู่ใกล้ชิด จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงไม่เหมาะสมให้เหตุผลว่าค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 4 คน เหตุผลรองลงมา คือ ค่าตอบแทนน้อยกว่าภาค เอกชนและรัฐวิสาหกิจ 2 คน และความรับผิดชอบสูงกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ คำตอบละ 2 คนเท่ากัน กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการจัดสรรให้สอน

ภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรมมีผู้ตอบ จำนวน 1 คน ให้เหตุผลว่าเพราะไม่ได้ถามความสมัครใจก่อนจัดตารางสอน

ตาราง 14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ท่าน		
1.1 ให้	30	83.33
1.2 ไม่ให้	6	16.67
รวม	36	100.00
2. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน		
2.1 ใช่	35	97.22
2.2 ไม่ใช่	1	2.78
รวม	36	100.00
3. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด		
3.1 ใช่	31	86.11
3.2 ไม่ใช่	5	13.89
รวม	36	100.00
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา		
4.1 มี	26	72.22
4.2 ไม่มี	10	27.78
รวม	36	100.00

จากตาราง 14 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาค ร้อยละ16.67 ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ร้อยละ 97.22 และไม่ได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีเพียงร้อยละ 2.78 นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ร้อยละ 86.11 และผู้บังคับบัญชาไม่ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ร้อยละ 13.89 กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและ

แก้ไขปัญหาร้อยละ 72.22 และไม่มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ร้อยละ 27.78

ตาราง 15 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	จำนวนผู้ตอบ
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมและไม่ให้ความเสมอภาค เพราะ	
1.1 ผู้บังคับบัญชาจะให้เฉพาะกลุ่มผู้ใกล้ชิด	4
1.2 ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคเพียงบางครั้ง	2
รวม	6
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจนเพราะเป็นการมอบหมายตามสายการบังคับบัญชา	1
รวม	1
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด เพราะ	
3.1 ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอง	2
3.2 ไม่แน่ใจหากเกิดปัญหาข้อผิดพลาด	2
3.3 ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเพียงบางครั้ง	1
รวม	5
4. ท่านไม่มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา เพราะ	
4.1 ไม่ได้เป็นตำแหน่งหัวหน้า	6
4.2 มีส่วนร่วมเพียงบางครั้งบางโอกาส	3
4.3 ไม่เคยมีการประชุมที่ชัดเจน	1
รวม	10

ตาราง 15 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาโดยให้เหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคเฉพาะกลุ่มผู้ใกล้ชิด จำนวน 4 คน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคเพียงบางครั้ง จำนวน 2 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจนให้เหตุผลว่า เป็นการมอบหมายตามสายการบังคับบัญชา จำนวน 1 คน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาดให้เหตุผลว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบเองและไม่แน่ใจหากเกิดปัญหา

ข้อผิดพลาด จำนวนเหตุผลละ 2 คนเท่ากัน และผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเพียงบางครั้ง จำนวน 1 คน กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาให้เหตุผลว่า ไม่ได้เป็นตำแหน่งหัวหน้า จำนวน 6 คน และมีส่วนร่วมเพียงบางครั้งบางโอกาส จำนวน 3 คน เหตุผลสุดท้าย คือ ไม่เคยมีการประชุมที่ชัดเจน จำนวน 1 คน

ตาราง 16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ		
1.1 ได้	33	91.67
1.2 ไม่ได้	3	8.33
รวม	36	100.00
2. บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง		
2.1 เป็น	30	83.33
2.2 ไม่เป็น	6	16.67
รวม	36	100.00
3. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ		
3.1 ใช่	31	86.11
3.2 บางครั้ง	5	13.89
รวม	36	100.00

จากตาราง 16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ คิดเป็นร้อยละ 91.67 และไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดมีเพียงร้อยละ 8.33 บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ร้อยละ 83.33 และไม่มีความสนิทสนมและไม่เป็นกันเองในการทำงาน ร้อยละ 16.67 และเมื่อกลุ่มตัวอย่างต้องการความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ร้อยละ 86.11 และได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพียงบางครั้ง ร้อยละ 13.89

ตาราง 17 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวนผู้ตอบ (N=36)
1. สาเหตุที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ เพราะโอกาสไม่อำนวย	3
รวม	3
2. บรรยากาศในการทำงานไม่มีความสนิทสนมและไม่เป็นกันเอง เพราะจะสนิทสนมเป็นกันเองเฉพาะกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวข้องกัน	6
รวม	6

ตาราง 17 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอให้เหตุผลว่า เพราะโอกาสไม่อำนวย จำนวน 3 คน และบรรยากาศในการทำงานไม่มีความสนิทสนมและไม่เป็นกันเอง โดยให้เหตุผลว่า จะสนิทสนมเป็นกันเองเฉพาะกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวข้องกัน จำนวน 6 คน

ตาราง 18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมกับแผนกที่ท่านปฏิบัติงาน		
1.1 เหมาะสม	16	44.44
1.2 ไม่เหมาะสม	20	55.56
รวม	36	100.00
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีเพียงพอกับการปฏิบัติงาน		
2.1 เพียงพอ	5	13.89
2.2 ไม่เพียงพอ	31	86.11
รวม	36	100.00
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความเหมาะสม		
3.1 เหมาะสม	25	69.44
3.2 ไม่เหมาะสม	11	30.56
รวม	36	100.00
4. ท่านมีห้องสำหรับการปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย		
4.1 ใช่	27	75.00
4.2 ไม่ใช่	9	25.00
รวม	36	100.00

จากตาราง 18 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในส่วนของวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยแสดงความเห็นว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมกับแผนกที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และตอบว่าวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 55.56 ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความเห็นว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ 13.89 ส่วนที่ตอบว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอกับการ

ปฏิบัติงานมีถึงร้อยละ 86.11 สำหรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 69.44 และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม ร้อยละ 30.56 การมีห้องสำหรับปฏิบัติงานที่สะดวกสบายคิดเป็นร้อยละ 75.00 และไม่มีห้องสำหรับการปฏิบัติงานที่สะดวกสบายร้อยละ 25.00

ตาราง 19 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ
1. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับแผนกที่ท่านปฏิบัติงาน เพราะ	
1.1 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ทันสมัย	7
1.2 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ ไม่พร้อมที่จะใช้งาน	6
1.3 งบประมาณที่จัดซื้อมีจำกัด	4
1.4 การจัดซื้อล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการ	2
1.5 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับระดับของนักศึกษา	1
รวม	20
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพราะ	
2.1 จำนวนนักเรียน นักศึกษา มีจำนวนมากกว่า	15
2.2 วิทยาลัยไม่สามารถจัดซื้อได้ตามความต้องการ	13
2.3 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ได้มาตรฐานใช้งาน	3
รวม	31
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม เพราะ	
3.1 ไม่มีความเป็นส่วนตัว	4
3.2 พื้นที่คับแคบ	4
3.3 มีเสียงรบกวน อากาศร้อน	3
รวม	11
4. ห้องสำหรับปฏิบัติงานไม่สะดวกสบาย เพราะ	
4.1 พื้นที่คับแคบ	4
4.2 ไม่มีอุปกรณ์สำนักงานที่ได้มาตรฐาน	3
4.3 เป็นห้องพักรวมไม่มีความเป็นส่วนตัว	2
รวม	9

ตาราง 19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลตามลำดับ คือ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ทันสมัย จำนวน 7 คน วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ไม่พร้อมที่จะใช้งาน จำนวน 6 คน งบประมาณจัดซื้อมีจำกัด จำนวน 4 คน การจัดซื้อล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการ จำนวน 2 คน เหตุผลสุดท้าย คือ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่หมาะสมกับระดับของนักศึกษา จำนวน 1 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่าจำนวนนักเรียนนักศึกษามีมากกว่าวัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวน 15 คน และวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่สามารถจัดซื้อได้ตามความต้องการ จำนวน 13 คน เหตุผลสุดท้าย คือ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ได้มาตรฐานใช้งาน จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม โดยให้เหตุผลว่าไม่มีความเป็นส่วนตัวและพื้นที่คับแคบ จำนวนเหตุผลละ 4 คนเท่ากัน ลำดับสุดท้ายมีเสียงรบกวนและอากาศร้อน จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ห้องสำหรับปฏิบัติงานของอาจารย์ไม่สะดวกสบาย โดยให้เหตุผลว่าพื้นที่คับแคบ จำนวน 4 คน ไม่มีอุปกรณ์สำนักงานที่ได้มาตรฐาน จำนวน 3 คน และเป็นห้องพักรวมไม่มีความเป็นส่วนตัว จำนวน 2 คน

ตาราง 20 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ (N=36)	ร้อยละ
1. ท่านมีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงานของท่าน		
1.1 มี	32	88.89
1.2 ไม่มี	4	11.11
รวม	36	100.00
2. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม		
2.1 มั่นใจ	32	88.89
2.2 ไม่มั่นใจ	4	11.11
รวม	36	100.00
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณอายุ		
3.1 ใช่	19	52.78
3.2 ไม่ใช่	17	47.22
รวม	36	100.00

ตาราง 20 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความมั่นใจต่อสถานการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และไม่มีความมั่นใจต่อสภาพการทำงานเพียงร้อยละ 11.11 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 88.89 และไม่มั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมเพียงร้อยละ 11.11 ในส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ มีร้อยละ 52.78 และไม่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ มีร้อยละ 47.22

ตาราง 21 เหตุผลของคำตอบในเชิงปฏิเสธเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ
1. ไม่มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน เพราะระบบราชการเป็นระบบเส้นสายพรรคพวก	4
รวม	4
2. ไม่มั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะระบบเส้นสายพรรคพวก	4
รวม	4
3. ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ เพราะ	
3.1 อาจเปลี่ยนงานใหม่	10
3.2 ขอย้ายกลับภูมิลำเนา	4
3.3 ขึ้นอยู่กับครอบครัวถ้ามีการโยกย้าย	2
3.4 ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน	1
รวม	17

ตาราง 21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน โดยให้เหตุผลว่า ระบบราชการเป็นระบบเส้นสายพรรคพวก จำนวน 4 คน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มั่นใจว่าจะถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะระบบเส้นสายพรรคพวก ซึ่งเป็นเหตุผลเดียวกับคำถามแรกและมีจำนวน 4 คนเท่ากัน และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ โดยให้เหตุผลว่าอาจเปลี่ยนงานใหม่ จำนวน 10 คน ขอย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวน 4 คน ขึ้นอยู่กับครอบครัวถ้ามีการโยกย้าย จำนวน 2 คน และขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 1 คน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างได้เสนอไว้ในแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ดังได้แสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบสัมภาษณ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
1. ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม	7
2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน และด้านสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น	5
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	5
4. วิทยาลัยควรจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันกับความต้องการใช้ พร้อมทั้งจัดให้มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา	5
5. วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันระหว่างแผนกวิชาเพื่อสร้างความคุ้นเคยและประสานสามัคคี	3
6. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริการ ควรอยู่ประจำสำนักงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3
7. ควรจัดหาที่พักอาศัยให้กับอาจารย์พักภายในวิทยาลัย	1
8. การจัดอาจารย์เข้ารับการอบรมแต่ละครั้ง ควรสอบถามความสมัครใจเพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	1
รวมทั้งสิ้น	30

จากตาราง 22 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามลำดับ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม จำนวน 7 คน

2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน และด้านสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น จำนวน 5 คน

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ จำนวน 5 คน

4. วิทยาลัยควรจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันกับความต้องการใช้ พร้อมทั้งจัดให้มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา จำนวน 5 คน

5. วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันระหว่างแผนกวิชา เพื่อสร้างความคุ้นเคยและประสานสามัคคี จำนวน 3 คน

6. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริการควรอยู่ประจำสำนักงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน

7. ควรจัดหาที่พักอาศัยให้กับอาจารย์พักภายในวิทยาลัย จำนวน 1 คน

8. การจัดอาจารย์เข้ารับการอบรมแต่ละครั้ง ควรถามความสมัครใจ เพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด จำนวน 1 คน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กใน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้มีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 110 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากประชากรข้างต้น ด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีขั้นตอนจากอาจารย์ จำนวน 12 แผนก ๆ ละ 3 คน คือ แผนกช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเคหภัณฑ์ ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม ช่างเทคนิคพื้นฐาน ช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์ สามัญสัมพันธ์ และพาณิชยกรรม รวมทั้งสิ้น 36 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ 3 ตอน

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ซึ่งถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และแผนกวิชาที่ทำการสอน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก รวม 10 ด้าน จำนวนแบบสัมภาษณ์ 36 ข้อ ใช้เวลาสัมภาษณ์รายละประมาณ 20-45 นาที

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามประเด็นที่กำหนด ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 16-23 มิถุนายน 2540 ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 36 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจงนับความถี่ แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน เป็นคำถามประเภทเลือกตอบ ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา แล้วแจงนับความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา แล้วแจงนับความถี่คำนวณหาค่าร้อยละ จัดเรียงลำดับคำตอบตามจำนวนความถี่จากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองทั้ง 12 แผนกวิชา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.78 ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 25.00 และ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.22 รับราชการมาแล้วมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 75.00 และ 1-10 ปี ร้อยละ 25.00 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 47.22 รองลงมามีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 30.56 และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.22

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อสภาพความพึงพอใจใน 10 ด้าน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.1.1 อาจารย์สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จทุกงาน ร้อยละ 63.89 และสำเร็จบางงาน ร้อยละ 36.11 เหตุผลที่ตอบว่าปฏิบัติงานสำเร็จบางงาน ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากรร่วมในสายงาน ความสามารถมีจำกัด ขาดแคลนงบประมาณ

ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเงื่อนไขเกี่ยวกับเวลา

2.1.2 อาจารย์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ร้อยละ 52.78 และแก้ปัญหาได้บางครั้ง ร้อยละ 42.22 เหตุผลที่ตอบว่าสามารถแก้ปัญหาได้บางครั้ง ได้แก่ เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับผู้อื่นต้องมีผู้ร่วมแก้ปัญหาด้วย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ขาดแคลนข้อมูล ขาดแคลนงบประมาณ และเงื่อนไขเกี่ยวกับเวลา

2.1.3 อาจารย์มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานมาก ร้อยละ 27.78 มีความภาคภูมิใจปานกลาง ร้อยละ 69.44 และภาคภูมิใจน้อย ร้อยละ 2.78 เหตุผลที่มีความภาคภูมิใจน้อย ได้แก่ ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

2.2.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ร้อยละ 94.44 และไม่ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 5.56 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ยอมรับ ได้แก่ . ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

2.2.2 อาจารย์มีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ร้อยละ 52.78 และมาขอคำปรึกษาแนะนำเพียงบางครั้ง ร้อยละ 47.22

2.2.3 ผู้บังคับบัญชามักจะมาขอคำปรึกษาการปฏิบัติงานจากอาจารย์ ร้อยละ 61.11 ไม่เคยมาขอคำปรึกษาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 38.89 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เคยมาขอคำปรึกษาการปฏิบัติงาน ได้แก่ เป็นการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ

2.2.4 ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี เมื่ออาจารย์ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ ร้อยละ 69.44 ไม่เคยได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี ร้อยละ 30.56 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เคยได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ไม่สำคัญ และไม่เคยปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ

2.3 ด้านลักษณะของงาน

2.3.1 งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 88.89 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 11.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความถนัด

2.3.2 งานที่ปฏิบัติสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือกระทำ ร้อยละ 75.00 และไม่ท้าทาย ร้อยละ 25.00 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ท้าทาย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานประจำ

2.3.3 อาจารย์ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.40 และไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 5.60 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ต้องปฏิบัติงานตามลำพังไม่มีทีมงาน และงบประมาณมีจำกัด

2.3.4 ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสม ร้อยละ 75.00 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 25.00 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ภาระงานที่ปฏิบัติมากเกินไป และความสามารถไม่ตรงกับภาระงาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.4.1 อาจารย์ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 68.89 และไม่ได้รับความไว้วางใจ ร้อยละ 11.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้รับความไว้วางใจ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียวไม่มีหน้าที่พิเศษ

2.4.2 อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ ร้อยละ 61.11 และไม่ได้รับการสนับสนุน ร้อยละ 38.89 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้รับการสนับสนุน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนเพียงบางครั้ง ปฏิบัติเฉพาะหน้าที่สอนเท่านั้น อายุมากแล้วไม่สามารถปฏิบัติภาระงานได้มาก ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาและมีอาวุโสน้อย

2.4.3 อาจารย์มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา ร้อยละ 88.89 และไม่มีโอกาส ร้อยละ 11.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่มีโอกาส ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสและงานประจำมีมากจึงไม่มีโอกาสปฏิบัติงานอย่างอิสระ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.5.1 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการศึกษาต่อ ร้อยละ 94.44 ไม่ได้รับการสนับสนุน ร้อยละ 5.56 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้รับการสนับสนุน ได้แก่ ขาดแคลนผู้สอนในแผนกวิชา และอายุมากแล้ว

2.5.2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 61.11 ไม่สนับสนุน ร้อยละ 38.89 เหตุผลที่ตอบว่าไม่สนับสนุน ได้แก่ ผลปฏิบัติงานยังไม่ดีเด่น ยังไม่ถึงเวลาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่มีความประสงค์ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่สนับสนุน บุคลากรมีหลายงานพิจารณาไม่ทั่วถึง ผู้บริหารมีตัวเลือกอยู่แล้ว และอาจเป็นเพราะอายุมากแล้ว

2.5.3 อาจารย์มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ร้อยละ 86.10 ไม่มีโอกาส ร้อยละ 13.9 เหตุผลที่ตอบว่าไม่มีโอกาส ได้แก่ ไม่เคยได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าวไปยังแผนก ไม่เคยได้รับการพิจารณา ไม่ตรงกับลักษณะงาน ไม่มีความประสงค์ที่จะไป และอายุมากแล้ว

2.6 ด้านเงินเดือน

2.6.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่อาจารย์ปฏิบัติ มีผู้ตอบว่าเหมาะสมและไม่เหมาะสม ร้อยละ 50 เท่ากัน เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และงานที่ปฏิบัติมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.6.2 อาจารย์ที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 66.67 และไม่ได้รับ ร้อยละ 33.33 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ได้แก่ หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้ใกล้ชิด

2.6.3 เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม ร้อยละ 77.78 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 22.22 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนน้อยกว่าภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ และความรับผิดชอบสูงกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.6.4 อาจารย์ได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม ร้อยละ 97.22 ไม่ยุติธรรม ร้อยละ 2.78 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ยุติธรรม ได้แก่ ไม่ได้ถามความสมัครใจก่อนจัดตารางสอน

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.7.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับอาจารย์ ร้อยละ 83.33 ไม่ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาค ร้อยละ 16.67 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาค ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคเฉพาะกลุ่มผู้ใกล้ชิด และให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคเพียงบางครั้ง

2.7.2 ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่อาจารย์อย่างชัดเจน ร้อยละ 97.22 และไม่ชัดเจน ร้อยละ 2.78 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ชัดเจน ได้แก่ เป็นการมอบหมายตามสายการบังคับบัญชา

2.7.3 ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบกับอาจารย์เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ร้อยละ 86.11 ไม่ร่วมรับผิดชอบ ร้อยละ 13.89 เหตุผลที่ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่ร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่แน่ใจหากเกิดปัญหาข้อผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบเพียงบางครั้ง

2.7.4 อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ร้อยละ 72.22 และไม่มีส่วนร่วม ร้อยละ 27.78 เหตุผลที่ตอบว่าไม่มีส่วนร่วม ได้แก่ ไม่ได้เป็นตำแหน่งหัวหน้า มีส่วนร่วมเพียงบางครั้งบางโอกาส และไม่เคยมีการประชุมที่ชัดเจน

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.8.1 อาจารย์ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ ร้อยละ 91.67 และไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 8.33 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม ได้แก่ โอกาสไม่อำนวย

2.8.2 บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ร้อยละ 83.33 และไม่สนิทสนมและเป็นกันเอง ร้อยละ 16.67 เหตุผลที่ตอบว่าไม่สนิทสนมเป็นกันเอง ได้แก่ อาจารย์จะสนิทสนมเป็นกันเองเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานเกี่ยวข้องกัน

2.8.3 เมื่อต้องการความช่วยเหลืออาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ร้อยละ 86.11 และตอบว่าเพียงบางครั้ง ร้อยละ 13.89

2.9 ด้านสภาพการทำงาน

2.9.1 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.44 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 55.56 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์ ไม่พร้อมที่จะใช้งาน งบประมาณที่จัดซื้อมีจำกัด การจัดซื้อล่าช้าไม่ทันกับความต้องการ และไม่เหมาะสมกับระดับของนักศึกษา

2.9.2 วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 13.89 และไม่เพียงพอ ร้อยละ 86.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักเรียนนักศึกษามีจำนวนมากกว่าวิทยาลัยไม่สามารถจัดซื้อได้ตามความต้องการ และวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ได้มาตรฐานใช้งาน

2.9.3 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 69.44 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 30.56 เหตุผลที่ตอบว่าไม่เหมาะสม ได้แก่ ไม่มีความเป็นส่วนตัว พื้นที่คับแคบและมีเสียงรบกวน อากาศร้อน

2.9.4 อาจารย์มีห้องปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย ร้อยละ 75.00 และไม่สะดวกสบาย ร้อยละ 25.00 เหตุผลที่ตอบว่าไม่สะดวกสบาย ได้แก่ พื้นที่คับแคบ ไม่มีอุปกรณ์สำนักงานที่ได้มาตรฐาน และเป็นห้องพักรวมไม่มีความเป็นส่วนตัว

2.10 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.10.1 อาจารย์มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน ร้อยละ 88.89 และไม่มั่นใจ ร้อยละ 11.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่มั่นใจต่อสภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบราชการเป็นระบบเส้นสายพรรคพวก

2.10.2 อาจารย์มั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 88.89 และไม่มั่นใจ ร้อยละ 11.11 เหตุผลที่ตอบว่าไม่มั่นใจ ได้แก่ ระบบเส้นสายพรรคพวก

2.10.3 อาจารย์มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ ร้อยละ 52.78 และตอบว่าไม่ใช่ ร้อยละ 47.22 เหตุผลที่ตอบว่าไม่ตั้งใจจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยดังกล่าวจนเกษียณอายุ ได้แก่ อาจเปลี่ยนงานใหม่ ขอย้ายกลับภูมิลำเนาขึ้นอยู่กับครอบครัวถ้ามีการโยกย้าย และขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 สรุปข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม จำนวน 7 คน

2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน และด้านสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา จำนวน 5 คน

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ จำนวน 5 คน

4. วิทยาลัยควรจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันกับความต้องการใช้ พร้อมทั้งจัดให้มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา จำนวน 5 คน

5. วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันระหว่างแผนกวิชา เพื่อสร้างความคุ้นเคยและประสานสามัคคี จำนวน 3 คน

6. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริการควรอยู่ประจำสำนักงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน

7. ควรจัดหาที่พักอาศัยให้กับอาจารย์พักภายในวิทยาลัย จำนวน 1 คน

8. การจัดอาจารย์เข้ารับการอบรมแต่ละครั้ง ควรถามความสมัครใจเพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด จำนวน 1 คน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จทุกงาน ร้อยละ 63.89 และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ร้อยละ 52.78 อาจเป็นเพราะวิทยาลัยได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่อาจารย์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้อาจารย์แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานสอนตามที่ถนัด ซึ่งสอดคล้องกับชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 83A) ที่พบว่า ความสำเร็จของงานเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศร (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ถึงสุข (บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานช่างเขตภูมิภาคที่ 4 มีความพึงพอใจสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับอาจารย์มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานปานกลาง ร้อยละ 69.44 อาจเป็นเพราะอาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ โดยอาจารย์ต้องรับผิดชอบ

งานปฏิบัติการสอนและงานหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ทำให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า หัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการยอมรับนับถือ

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยเพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.44 ตลอดจนมีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.78 อาจารย์ที่ผู้บังคับบัญชามักจะมาขอคำปรึกษาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 61.11 นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี เมื่ออาจารย์ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ ร้อยละ 69.44 อาจเป็นเพราะอาจารย์มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ จึงเป็นที่ยอมรับในผลงานของเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไปและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142-145) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงานและการยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับ ขันทองทิพย์ (2536 : ง-จ) ที่ศึกษาความพึงพอใจพนักงานครูเทศบาลจังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือพบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงาน

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 88.89 ตลอดจนสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือกระทำ ร้อยละ 75.00 และอาจารย์ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.40 นอกจากนี้ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสม ร้อยละ 75.00 อาจเป็นเพราะวิทยาลัยรับผิดชอบการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แยกเป็นแผนกวิชาต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องใช้ผู้สอนที่มีวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่ทำการสอน จึงทำให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนถนัดและตามสาขาวิชาที่จบ และในการสอนอาจารย์จะต้องฝึกนักเรียนนักศึกษาให้รู้จักใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อให้เกิดทักษะวิชาชีพ จึงสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สำหรับภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับอาจารย์อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานในแผนกวิชาต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการสอนหรืองานบริการตลอดจนงานโครงการต่าง ๆ หัวหน้าแผนกวิชาจะเป็นผู้ดูแล จึงทำให้ภาระงานที่อาจารย์ทำ

ในแต่ละแผนกมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ที่มีแนวคิดว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารจะต้องรับรู้ในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศร (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยอาจารย์ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 68.89 นอกจากนี้อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ ร้อยละ 61.11 และอาจารย์มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา ร้อยละ 88.89 อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีสำนึกในหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงให้ความไว้วางใจสนับสนุนให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ และให้โอกาสปฏิบัติงานอิสระตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ (2523 : 1-2) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางให้หน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการจัดระบบองค์การว่า หากองค์การใดมีระบบรวบอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมากและมีระเบียบวิธีการมากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ที่พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการศึกษาต่อ ร้อยละ 94.44 นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 61.11 อาจารย์มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ร้อยละ 86.10 การที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการศึกษาต่อของอาจารย์ อาจเป็นเพราะการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพอาจารย์ผู้สอนต้องพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพ และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสนับสนุนในการศึกษาต่อของอาจารย์ ตลอดจนให้โอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้อาจารย์เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามโอกาสอันสมควร ซึ่งสอดคล้องกับนิโกร (ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์ 2539 : 37) ที่ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานจะต้องให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ที่พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงานโดยส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านเงินเดือน

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนปานกลาง โดยเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่อาจารย์ปฏิบัติ มีผู้ตอบว่าเหมาะสมและไม่เหมาะสมร้อยละ 50 เท่ากัน การที่ตอบว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะเงินเดือนของข้าราชการครูต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ซึ่งข้าราชการครูทุกคนทุกสังกัดได้รับเงินเดือนเช่นเดียวกัน ไม่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน การที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและมีขั้นตอนหลายขั้นตอน จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งมีความพึงพอใจ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และงานที่ปฏิบัติมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งยังไม่พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญโญ สาธร (2517 : 273) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับอาจารย์ที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 66.67 นอกจากนี้ เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม ร้อยละ 77.78 และอาจารย์ได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม ร้อยละ 97.22 อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบและการจัดสรรให้สอนภาคนอกแผนกวิชาต่าง ๆ จะมีการประชุมปรึกษาหารือ โดยมีหัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้าคณะวิชากำกับดูแล จึงทำให้การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลามีความยุติธรรม สำหรับเงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลามีความเหมาะสม อาจเป็นเพราะกรมอาชีวศึกษาได้อนุมัติให้สถานศึกษาจ่ายค่าสอนภาคนอกเวลาในอัตราที่กระทรวงการคลังอนุมัติ เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ กิเซลล์และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1965 : 430) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ รายได้ ซึ่งได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับอาจารย์ ร้อยละ 83.33 และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่อาจารย์อย่างชัดเจน ร้อยละ 97.22 นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบกับอาจารย์เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ร้อยละ 86.11

ตอลดจนอาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ร้อยละ 72.22 อาจเป็นเพราะการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิคต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2537 (สำนักงานเลขานุการกรม : 2529 และ 2537) จึงทำให้การบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชามีรูปแบบที่แน่นอน ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44-45) ที่มีความเห็นว่า วิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากการให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารจะต้องหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาให้ดีขึ้นและจะต้องสนใจความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับ ขันทองทิพย์ (2536 : 83) ที่พบว่า พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรี มีความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอาจารย์ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ ร้อยละ 91.67 บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ร้อยละ 83.33 นอกจากนี้ เมื่อต้องการความช่วยเหลืออาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ร้อยละ 86.11 อาจเป็นเพราะอาจารย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในแผนกวิชา และสามารถติดต่อประสานงานภายในวิทยาลัยได้โดยสะดวก จึงทำให้ได้รับข่าวสารและร่วมทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ของ มาสโลว์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 90-91) ที่ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน โดยในขั้นที่ 3 มนุษย์จะต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มเพราะต้องการความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ หรดี (2538 : 106-108) ที่พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจองค์ประกอบผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

9. ด้านสภาพการทำงาน

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ปานกลาง โดยวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมกับผนกที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.44 และไม่เหมาะสม ร้อยละ 55.56 การที่วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับแผนกที่อาจารย์ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นั้น แผนกวิชาจะเป็นผู้เขียนโครงการตามความต้องการ ซึ่งเปรียบเสมือนการให้ข้อมูลเบื้องต้น เสนอฝ่ายวางแผนและพัฒนาให้พิจารณาจัดทำแผนงบประมาณต่อไป สำหรับวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับแผนกที่

ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ทันสมัย อยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ ไม่พร้อมที่จะใช้งาน และไม่เหมาะสมกับระดับของนักศึกษา นอกจากนี้ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพียง ร้อยละ 13.89 และมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานถึงร้อยละ86.11 การที่วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะจำนวนนักเรียนนักศึกษามีจำนวนมากกว่า และงบประมาณมีจำกัด วิทยาลัยจึงไม่สามารถจัดซื้อได้ตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142-149) ที่ว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายภาพที่ต้องการหรือพึงปรารถนา และสอดคล้องกับ ภิญโญ สาธร (2517 : 274) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนาที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539 : 146) ที่พบว่า ครูอาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 69.44 และอาจารย์มีห้องพักสำหรับการปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย ร้อยละ 75.00 อาจเป็นเพราะกรมอาชีวศึกษามีโครงการประกวดสถานศึกษาดีเด่นเป็นประจำทุกปี ดังนั้น วิทยาลัยจึงมุ่งปรับปรุงเกี่ยวกับอาคารสถานที่และห้องทำงาน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนการสอน จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ที่มีแนวคิดว่า ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สัสสี (2537 : 102-106) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อาจารย์มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน ร้อยละ 88.89 และมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 88.89 เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ อาจารย์มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ ร้อยละ 52.78 อาจเป็นเพราะงานราชการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติแน่นอน สามารถตรวจสอบได้ จึงทำให้อาจารย์มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน โอกาสที่จะถูกโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมนั้นมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2522 : 123-124) ที่ว่า การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า หัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาพบว่า อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองมีความเห็นว่าขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผลจากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนมีเพียงร้อยละ 50 และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม โดยผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และแผนกวิชาที่ทำการสอน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคแห่งอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2536.

กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2529.

เกรียงศักดิ์ ปานคล้าย. ความต้องการการนิเทศภายในของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. "ธรรมชาติราชการ : อาการน่าเป็นห่วง," วารสารข้าราชการครู. 14(1) : 34-35 : ตุลาคม - พฤศจิกายน 2536.

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัย เรื่อง สื่อการสอน อุปกรณ์ และโรงฝึกงาน กับความสามารถทางวิชาชีพของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

_____. รายงานการวิจัย เรื่อง การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม. สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : อรรคพลการพิมพ์, มปป.

ชมพูนุช บัวบังศร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, 2537.

ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์. คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

ดอนเมือง, วิทยาลัยเทคนิค. บันทึการศึกษา 2540-2543/1997-2000. กรุงเทพฯ : เอิร์ลแอนด์อาร์ทแอดเวอร์ไทซิง, 2540.

ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

บุญเทียม เจริญยิ่ง. "ผู้บริหารกับการพัฒนาอาชีวศึกษา," ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษากองวิทยาลัยเทคนิค. หน้า A-4, กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2536.

บุญเลิศ สัสสี. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

ประดับ ขันทองทิพย์. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536.

พงษ์ศักดิ์ อิทธิศิริเวทย์. การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

พรพิมล โกลิภาพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517

รังสรรค์ ถึงสุข. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่าง : เขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

วิชัย แหวนเพชร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

วุฒิชัย จำนงค์. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2525.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงสยามการพิมพ์, 2521.

สุขกัญญา วรสันตะติพงษ์. ทัศนคติและการปฏิบัติของประชาชนในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลที่เกี่ยวเนื่องกับปัญหาน้ำเสีย : กรณีศึกษาในจังหวัดนครปฐม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

สุธรรม เดชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

สุพรรณี รอดบุญธรรม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

สุพัฒน์ หรดี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2538.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2538.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

เสนาะ ติเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

เสาวนีย์ เลวัลย์. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

อาชีวศึกษา, กรม. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการกรม , 2529.

———. ครบรอบ 55 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

———. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการกรม, 2537.

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

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

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

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

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

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

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

Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Negro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw-Hill Book Co., 1951.

Newcomer, Habsl. The Big Business Executive. New York : Columbia University, 1955.

Schmidt, Willard G. "Job Satisfaction Among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. 36(2) : 7583-A ; October, 1975.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1001/พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ขอรับรองว่า นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอให้ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำสารนิพนธ์

คณะศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

เสาวนีย์ เลวัลย์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
โทร. 2583997 ต่อ 20

ที่ ศธ 0907/ 4606

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

10 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อ้างถึง หนังสือคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1001/พิเศษ ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2540

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ขออนุญาตให้ นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง" ในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง นั้น

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ ดำเนินการดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิ ผลสวัสดิ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค
โทร. 2822551-2
โทรสาร 2829354

ที่ ศธ 0907/3426

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2540

ด้วย นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ซึ่งเป็นนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง"

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษา อนุญาตให้ นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ ดำเนินการดังกล่าวได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามให้ตอบเฉพาะชุดที่มีตราประทับมุมบนขวา ของแบบสอบถามเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางอบสิริ วิสัยรัตน์)
ข้าราชการศึกษา 7 รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
โทร. 2822551-2
โทรสาร 2829354

88

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. แผนกวิชาที่ทำการสอน

[ ] ช่างยนต์
[ ] ช่างกลโรงงาน
[ ] ช่างเชื่อมโลหะ
[ ] ช่างไฟฟ้า
[ ] ช่างอิเล็กทรอนิกส์
[ ] ช่างก่อสร้าง
[ ] ช่างเคหภัณฑ์
[ ] ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม
[ ] ช่างเทคนิคพื้นฐาน
[ ] ช่างเทคนิคแว่นตาและเลนส์
[ ] สามัญสัมพันธ์
[ ] พาณิชยการ

2. อายุ.....ปี

3. อายุราชการ.....ปี

[ ] 1 - 10 ปี
[ ] มากกว่า 10 ปี

4. รายได้ต่อเดือน

[ ] น้อยกว่า 15,000 บาท
[ ] 15,000 - 20,000 บาท
[ ] มากกว่า 20,000 บาท

ผ่านการใช้งานแล้ว ไม่ต้องส่งคืน
90
ศูนย์วิทยทรัพยากร

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน

1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด
   - ❒ สำเร็จทุกงาน.
   - ❒ สำเร็จบางงาน เพราะ.....
     .....
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้
   - ❒ ได้ทุกครั้ง
   - ❒ บางครั้ง เพราะ.....
     .....
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน
   - ❒ มาก
   - ❒ ปานกลาง
   - ❒ น้อย เพราะ.....
     .....

การยอมรับนับถือ

4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน
   - ❒ ยอมรับ
   - ❒ ไม่ยอมรับ เพราะ.....
     .....
5. มีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ
   - ❒ มี
   - ❒ บางครั้ง
   - ❒ ไม่มี เพราะ.....
     .....
6. ผู้บังคับบัญชามักจะมาปรึกษาการปฏิบัติงานจากท่าน
   - ❒ ใช่
   - ❒ ไม่ใช่ เพราะ.....
     .....

7. ผู้บังคับบัญชาเคยยกย่อง หรือชมเชย หรือแสดงความยินดีเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ

❒ เคย

❒ ไม่เคย เพราะ.....

.....

ลักษณะของงาน

8. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

9. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

10. ท่านได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

❒ ได้

❒ ไม่ได้ เพราะ.....

.....

11. ภาระงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

ความรับผิดชอบ

12. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

❒ ได้

❒ ไม่ได้ เพราะ.....

.....

13. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

14. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา

❒ มี

❒ ไม่มี เพราะ.....

.....

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

15. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ

❒ ได้

❒ ไม่ได้ เพราะ.....

.....

16. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

❒ ให้

❒ ไม่ให้ เพราะ.....

.....

17. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน

❒ ได้

❒ ไม่ได้ เพราะ.....

.....

เงินเดือน

18. เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

19. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

20. เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

93

21. ท่านได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม

❒ ได้

❒ ไม่ได้ เพราะ.....

.....

การปกครองบังคับบัญชา

22. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคแก่ท่าน

❒ ให้

❒ ไม่ให้ เพราะ.....

.....

23. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

24. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

25 ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา

❒ มี

❒ ไม่มี เพราะ.....

.....

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

26. ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

27. บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง

❒ เป็น

❒ ไม่เป็น เพราะ.....

.....

28. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ

❒ ใช่

❒ บางครั้ง

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

สภาพการทำงาน

29. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมกับแผนกที่ท่านปฏิบัติงาน

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

30. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอกับการปฏิบัติงาน

❒ เพียงพอ

❒ ไม่เพียงพอ เพราะ.....

.....

31. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม

❒ เหมาะสม

❒ ไม่เหมาะสม เพราะ.....

.....

32. ท่านมีห้องสำหรับการปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

ความมั่นคงในการทำงาน

33. ท่านมีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงานของท่าน

❒ มี

❒ ไม่มี เพราะ.....

.....

34. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยไม่ได้รับความเป็นธรรม

❒ มั่นใจ

❒ ไม่มั่นใจ เพราะ.....

.....

35. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณอายุ

❒ ใช่

❒ ไม่ใช่ เพราะ.....

.....

36. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวดวงฤดี สิทธิเทศานนท์
เกิดวันที่	29 พฤษภาคม พ.ศ. 2494
สถานที่เกิด	อำเภอดุสิต จังหวัดพระนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1669/141 หมู่บ้านปิ่นเจริญ ซอยสรณคมน์
	ถนนสรงประภา เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2525	การศึกษาบัณฑิต (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน
พ.ศ. 2534	นิเทศศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ทำการสอนในแผนกวิชาต่าง ๆ จำนวน 12 แผนกวิชา โดยวิธีการสุ่มแบบมีขั้นตอน แผนกวิชาละ 3 คน รวม 36 คน ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน เป็นคำถามประเภทเลือกตอบ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จทุกงาน ร้อยละ 63.89 สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ร้อยละ 52.78 และมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานปานกลาง ร้อยละ 69.44

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ร้อยละ 94.44 อาจารย์มีผู้มาขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ร้อยละ 52.78 ผู้บังคับบัญชามักจะมาขอคำปรึกษาการปฏิบัติงานจากอาจารย์ ร้อยละ 61.11 และผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีเมื่ออาจารย์ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ ร้อยละ 69.44

1.3 ด้านลักษณะของงาน งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 88.89 และสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือกระทำ ร้อยละ 75.00 อาจารย์ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.40 และภาระงานที่ทำมีความเหมาะสม ร้อยละ 75.00

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 68.89 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ ร้อยละ 61.11 และมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระตลอดเวลา ร้อยละ 88.89

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการศึกษาต่อ ร้อยละ 94.44 ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 61.11 และมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ร้อยละ 86.10

1.6 ด้านเงินเดือน อาจารย์ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 50.00 ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 66.67 เงินค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาต่อชั่วโมงมีความเหมาะสม ร้อยละ 77.78 และได้รับการจัดสรรให้สอนภาคนอกเวลาอย่างยุติธรรม ร้อยละ 97.22

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับอาจารย์ ร้อยละ 83.33 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่อาจารย์อย่างชัดเจน ร้อยละ 97.22 ร่วมรับผิดชอบกับอาจารย์เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ร้อยละ 86.11 และอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ร้อยละ 72.22

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเสมอ ร้อยละ 91.67 บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง ร้อยละ 83.33 และเมื่อต้องการความช่วยเหลืออาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเสมอ ร้อยละ 86.11

1.9 ด้านสภาพการทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.44 และมีเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 13.89 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 69.44 และอาจารย์มีห้องปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย ร้อยละ 75.00

1.10 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน ร้อยละ 88.89 มั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 88.89 และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองจนเกษียณอายุ ร้อยละ 52.78

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ข้อที่มีความถี่สูงสุดและรองลงมาคือ

2.1 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้น

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม

JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN DON MAUNG TECHNICAL COLLEGE UNDER THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

DUANGRUEDEE SITTITASANON

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
March 1998

This study aimed to investigate job satisfaction of lecturer of Don Maung Technical College according to Herzburg theory in 10 aspects : job success, respect, job characteristic, responsibility, advancement, salary, authority, interpersonal relation, job condition, job security and to collect the other suggestions.

The subjects comprised of 36 lecturers of Don Maung Technical College under the Department of Vocational Education in 12 fields three lecturers were selected from each field. The instrument used for collecting data was interview form dividing into 3 parts : subject biodata, job satisfaction check-list, and open-end suggestion. The researcher interviewed the subjects by herself and then data were analyzed by percentage.

Major findings were as follows :

1. The satisfaction of lecturer of Don Maung Technical College in 10 aspects were :

1.1 It was found that their satisfaction about job success was that 63.89% of the respondents could successfully do assigned job, 52.78% were able to solve the problems, 69.44% were proud of job performance at a moderate level.

1.2 In the aspect of respect, it was found that 94.44% were respected by colleague, 52.78% were asked and consulted by the others, moreover 61.11% were consulted by superior and 69.44% were admired or congratulated by superior for doing non-assigned work.

1.3 In the aspect of job characteristic, it was found that 88.89% of respondents felt job performance was in accordance with their ability, 75.00% felt of challenge, 94.40% indicated creativity and 75.00% illustrated sufficient task.

1.4 In the aspect of responsibility, it was found that 68.89% were trusted by the superior, 61.11% were supported by the superior to do important job, and 88.89% had chances to do job freely.

1.5 In the aspect of advancement, it was found that 94.44% were supported for further, 61.11% were promoted to higher position, and 86.10% were determined to attend the conference, seminar and attachment.

1.6 In the aspect of salary, it was found that 50.00% received salary in accordance with work perfermance, 66.67% got fair promotion of the superior, 77.78% received compensating money for out-time teaching and 97.22% had fair schedual of out-time teaching.

1.7 In the aspect of authority, it was found that 83.33% received justice and fair from the superior, 97.22% were assigned their responsiblity, moreover 86.11% were part of responsibility with the lecturer for any problems, and 72.22% were participating in job performance planning and problem solving.

1.8 In the aspect of interpersonal relation, it was found that 91.67% were participating in college activity, 83.33% felt harmony in work performance and 86.11% were assisted help by the superior and colleague.

1.9 In the aspect of job condition, it was found the 44.44% felt material, equipment and other accomodations were appropriate, whereas 13.89% felt they were sufficient, 69.44% felt work climate and environment was appropriate, and 75.00% said they had appropriate working room.

1.10 In the aspect of job security, it was found that 88.89% were sure of job security, 88.89% were sure of fair promotion and 52.78% intended to work here until retirement.

2. The suggestions about satisfaction of lectuers of Don Maung Technical College were :

2.1 The administrator should provided the budget for developing the education program especially materials and facilities.

2.2 The administrator should made a decision about promoting salary with care and justice.