

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

บทคัดย่อ

ของ

นายสมยศ บุญชุม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

สมยศ บุญชุม. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 95 คน สุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t – test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 10,000 บาทหรือต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

4. บุคลากรที่มีความสนใจในงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเวลาในการทำงานที่ปฏิบัติงานปกติราชการวันจันทร์-วันศุกร์รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานปกติราชการบางวัน และวันหยุดราชการรวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

JOB SATISFACTION OF PERSONNEL AT AGRICULTURAL ENGINEERING
TRAINING CENTRE, BANGKOK VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTE 2

AN ABSTRACT
BY
MR. SOMYOT BOONCHUM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2005

Somyot Boonchum. (2005). *Job Satisfaction of Personnel at Agricultural Engineering Training Centre, Bangkok Vocational Education Institute 2*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University, Project Advisor : Asst. Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this study were 1) to study the satisfactory level of the personnel at Agricultural Engineering Training Centre, Bangkok Vocational Education Institute 2, in 5 aspects : the policy and administration, the relationship with the superiors, the needs of association, the development and advancement in the work, the working conditions and the kinds of work, and the remuneration and welfare. 2) to compare the satisfactory level of the personnel at the Agricultural Engineering Training Centre, Bangkok Vocational Education Institute 2, classified into the following criterions : working experience, salary, working interest, and working hour.

The subjects in this research were 95 persons at Agricultural Engineering Training Centre, Bangkok Vocational Education Institute 2 for Academic Year 2005, with determined proportion through the sample of 76 persons.

The instruments in this research were the 5 level-ratio-scale questionnaires concerning about the satisfactory level of the personnel with the reliability at .97. The statistical methods for analyzing the data of this research were : the percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance.

The results were as follows :

1. The personnel possessing the overall and particular satisfaction in the operation and salary were at the moderate level.
2. The personnel possessing the different working experiences had no difference in terms of the overall and particular satisfaction in the operation and salary.
3. The personnel with different salaries had no difference in terms of the overall satisfaction in the operation. However, when the salary was considered, it indicated that the personnel with the salary above 20,001 baht possessed more satisfaction in the operation in terms of the relationship with the superiors and the needs of association than those with the

salary of 10,001 – 20,000 baht or lower with the significant implication of statistic level at .05; meanwhile there was no different satisfaction in the other operations.

4. The personnel with different working interests had no difference in terms of the overall satisfaction in the operation. However, when the working interest was considered, it indicated that the personnel working with the right knowledge and competence had more satisfaction in the working conditions and kinds of work than those working without the right knowledge and competence with the significant implication of statistic level at .05; meanwhile there was no different satisfaction in the other operations.

5. The personnel with different working hours had no difference in terms of the overall satisfaction in the operation. However, when the working hour was considered, it indicated that the personnel working from Monday to Friday (5 days a week) had more satisfaction in the working conditions and kinds of work than those working for some days and weekends (5 days a week) with the significant implication of statistic level at .05; meanwhile there was no different satisfaction in the other operations.

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

สารนิพนธ์
ของ
นายสมยศ บุญชุม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

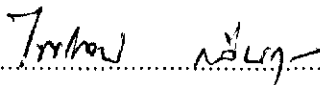
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



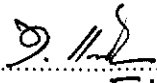
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



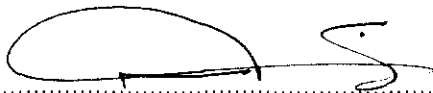
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



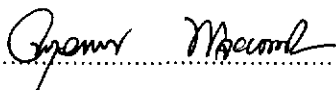
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศา แสงศักดิ์)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงวงศ์ดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือด้านวิชาการ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงวงศ์ดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงวงศ์ดี อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์มีมาตรฐานคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ประพนธ์ จันทวิเทศ อาจารย์ทองดี แยมสรวล อาจารย์ ดร.พันธุ์ทิพา อินทรวิชัย อาจารย์ ดร.สุวรรณา สาสนรักกิจ และอาจารย์ ดร.สุเทพ ไชยบุตร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และคณะครู – พนักงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ความเพียรพยายาม และความเมตตาจากคณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งบุคคลที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จ คือ คุณจินดา บุญชุม ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าทั้งปวงอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งปวงแด่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ แก่ผู้ทำสารนิพนธ์

สมยศ บุญชุม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2.....	13
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	18
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
ด้านนโยบายและการบริหาร.....	25
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ.....	28
ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	32
ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ.....	34
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	37
ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	39
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	41
รายได้ต่อเดือน.....	41
ความสนใจในงาน.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) เวลาในการทำงาน.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
งานวิจัยในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	104
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย.....	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนครูศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับ และวุฒิการศึกษา.....	15
2 แสดงจำนวนพนักงานศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา.....	16
3 แสดงตัวแปรตาม 5 ด้านในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	25
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบ วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2.....	49
5 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน.....	56
6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	58
7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	59
8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	61
9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	63
10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านสภาพการทำงานและลักษณะ งานที่ทำ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	65
11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	69
13	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีประสบการณ์ ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	71
14	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	72
15	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	73
16	ทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	74
17	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีความสนใจ ในงานต่างกัน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน.....	75
18	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีเวลาในการ ทำงานต่างกัน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน.....	77

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในองค์การ ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจาก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 121) ดังนั้นองค์กรจะต้องรักษาความพึงพอใจของบุคลากรเอาไว้ เพื่อว่าบุคลากรจะได้มีแรงจูงใจในการทำงานของเขาอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจินสมมาตร. 2544 : 75)

ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ตระหนักดีว่าการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการกระตุ้น หรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การจูงใจคนให้ทำงานจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของคนเป็นสำคัญ ถ้าหากคนทำงานโดยที่งานไม่ตอบสนองความต้องการของเขานั้นก็จะกลายเป็นการทำโทษ แทนที่จะเป็นความพึงพอใจ (เสนาะ ดีเยาว์. 2545 : 15) ซึ่งลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานแล้วเกิดความสบายใจ มีความสุข คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 126) ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ทราบว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ และส่งผลดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 132) สร้างสภาพแวดล้อมทั่วไปรวมทั้งคิดหาวิธีที่จะไม่ให้การทำงานเกิดความเบื่อหน่าย โดยการสับเปลี่ยนงานหรือลดงานจำเจ จัดกิจกรรมอื่นเพิ่มให้มีความสำคัญกับบุคลากร จัดบรรยากาศกับการทำงานเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการติดต่อกันอย่างเปิดเผย มีอิสระในการทำงาน มีความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน มีบริการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับรายรับและค่าจ้าง

คำตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีหัวหน้างานที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับบุคลากรภายนอกและภายในเป็นอย่างดี และเจตคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการทำงานก็เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคมโดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่พอเหมาะ และสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากรตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545 : 17) ซึ่งการสนองความต้องการเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 9-11) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไประดับสูงมี 3 ประการคือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้อหา เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้อหา เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relation with Supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peerrelations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และค่าจ้าง (Pay) นอกจากนี้ทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 280) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) พื่อใจในการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Condition) และสิ่งตอบแทน (Benefits) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และกิลเมอร์ (Gilmer) มาผนวกด้วยกันซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่ามียอดองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และครอบคลุมคุณลักษณะที่สำคัญ จึงได้นำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ
3. ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และ
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ครูและพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่กลับมีข้อเท็จจริงว่าครูและพนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผลการประเมินในภาพรวม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547 : 13) ได้สรุปผลการประเมินจุดที่ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรควรพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านคุณภาพ และการจัดการที่ชัดเจน และควรให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับสามารถรับรู้ และมีส่วนร่วมในการจัดการ อีกทั้งควรมีแผนการพัฒนางานองค์กร ทั้งด้านบุคลากร ด้านการเรียนการสอน ด้านงบประมาณที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการตรวจสอบ และการประเมินผลโครงการต่างๆ ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคล ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร (สมยศ บุญชุม. 2544 : 51-53) พบว่า ด้านผู้บริหารโดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ ผู้บริหารมักแสดงอำนาจในการตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงกฎ ระเบียบที่วางไว้ ใช้อำนาจตัดสินใจโดยความรู้สึของผู้บริหารเอง ไม่มีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในองค์กร ปล่อยให้การบริหารงานเต็มไปด้วยความขัดแย้ง ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีน้อย ความไม่โปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีกลยุทธ์ในการบริหาร ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ศูนย์รวมอำนาจขึ้นอยู่ที่ส่วนกลาง หน่วยงานใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่จริงจัง ปล่อยปละละเลย ด้านบุคลากรโดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรปฏิบัติตัวตามสบาย ไม่ค่อยคำนึงถึงวินัยในการทำงาน ตลอดจนความรับผิดชอบในงานค่อนข้างน้อย ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การรักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและอคติ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัย และได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การพิจารณาเลื่อนขั้นระดับเงินเดือนดำเนินการโดยยุติธรรม จัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูและเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูและพนักงานเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 เพื่อนำข้อมูลให้ผู้บริหารได้พิจารณาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้ศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร ได้ในระยะยาวซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปปรับใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ได้พิจารณาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้ศูนย์ฝึกอบบรมวิศวกรรมเกษตร ได้ในระยะยาวซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งประกอบด้วยครู และพนักงานจำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan.1970 : 608 – 609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนโดยแบ่งตามสัดส่วนของบุคลากร (ครูและพนักงาน) ได้ครูจำนวน 34 คน และพนักงานจำนวน 42 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

1.1.1 10 ปี หรือน้อยกว่า

1.1.2 11 – 20 ปี

1.1.3 21 ปี หรือมากกว่า

1.2 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น

1.2.1 10,000 บาท หรือต่ำกว่า

1.2.2 10,001 – 20,000 บาท

1.2.3 ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

1.3 ความสนใจในงาน แบ่งเป็น

1.3.1 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ

1.3.2 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

1.4 เวลาในการทำงาน แบ่งเป็น

1.4.1 ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการ วันจันทร์ – วันศุกร์ รวม 5 วัน

ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

1.4.2 ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการบางวัน และวันหยุดราชการ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ
 3. ด้านความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน
 4. ด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ
 5. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและตั้งใจทำงานในหน้าที่ของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ประเมินได้จากความรู้สึก หรือทัศนคติที่แสดงออกมาจากแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้านดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร โดยใช้นโยบายเป็นเครื่องมือทิศทางการบริหาร รู้แนวทางการทำงาน การจูงใจ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจสั่งการ และใช้การบริหารงานเป็นแนวคิดและการกระทำในคุณความดีที่สามารถสื่อความหมายถึงกันได้ภายใต้วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติร่วมกันตามหลักธรรมาภิบาลคือ มีความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความเสมอภาค ความโปร่งใส และความคุ้มค่า เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อมิตรภาพที่ตระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมิตรภาพที่ดีสำหรับทุกคนภายใน และภายนอกองค์การ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเอง ความสามัคคีให้ความร่วมมือและเสียสละ บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาต่อองค์การ

1.3 ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการได้รับการยกย่อง และได้รับความสำเร็จในชีวิต และการมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่งที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น การได้รับโอกาสศึกษาต่อ หาความรู้เพิ่มเติม การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสูงขึ้นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

1.4 สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ ที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสมเป็นงานที่ท้าทาย มีอิสระในความคิดและวิธีปฏิบัติงาน

1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้จากศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร เป็นผลที่ได้จากความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน และสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้เป็นเงิน ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1 10 ปี หรือน้อยกว่า

2.2 11-20 ปี

2.3 21 ปี หรือมากกว่า

3. รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนรวมถึงค่าจ้างเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับแต่ละเดือนโดยเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

3.1 10,000 บาท หรือต่ำกว่า

3.2 10,001-20,000 บาท

3.3 ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

4. ความสนใจในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ได้จากการศึกษา ได้จากการฝึกอบรม ได้จากการปฏิบัติจริง และความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ

4.2 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

5. เวลาในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ปฏิบัติงานตามปกติราชการ และเวลาที่ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

5.1 ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการ วันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

5.2 ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการบางวัน และวันหยุดราชการ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

6. บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร หมายถึง ครูและพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

7. ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร หมายถึง หน่วยงานสถานศึกษาที่ทำการศึกษาดังอยู่ ณ ตำบลบางขุน อำเภอมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจำนวน 28 สถาบันของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตั้งอยู่ที่วิทยาลัยเทคนิคดุสิต ถนนระนอง 2 แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจำนวน 14 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคัญบุรี วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง กาญจนภิเษก วิทยาลัยช่างทองหลวง วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย และศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร

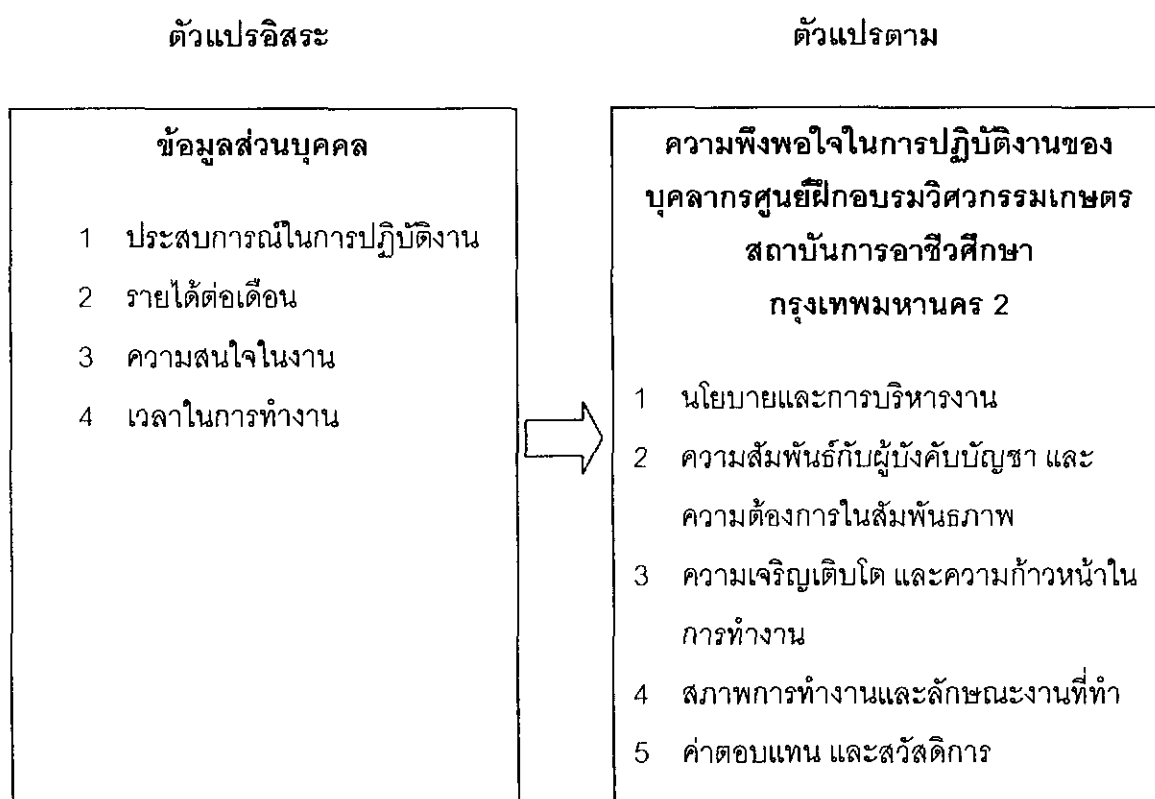
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115) ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยอนามัย สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงาน (job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้อหา เฮิร์ซเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้อหา เฮิร์ซเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ สถานภาพ (status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relation with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peerrelations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และค่าจ้าง (Pay) ผนวกกับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 9 – 11) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไประดับสูงมี

3 ประการ ดังนี้ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) และผนวกกับทฤษฎีของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 280) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) พึงพอใจในการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Condition) และ สิ่งตอบแทน (Benefits)

แนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎีที่กล่าวนี้ผู้วิจัยพิจารณาเห็นแล้วมีองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และครอบคลุมคุณลักษณะสำคัญที่ผู้อื่นศึกษาไว้แล้ว จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็น ด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับ องค์ประกอบด้านที่นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ได้นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาผนวกกับทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ส่วนด้านความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงานได้นำแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มาผนวกกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และผนวกกับ ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของกิลเมอร์ (Gilmer) ส่วนด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ได้นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาผนวกกับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของ กิลเมอร์ (Gilmer) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มา ผนวกกับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของกิลเมอร์ (Gilmer) นอกจากนี้จากการศึกษา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (สิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์, 2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงาน เป็น ปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (สมบุญ ณ พงษ์พูลสุข, 2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยด้านบุคคล ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 124 – 125) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ

ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรในปัจจุบัน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน และกำหนดตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีความสนใจในงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2
 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ
 - 3.3 ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3.4 สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ
 - 3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 4. ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 รายได้ต่อเดือน
 - 4.3 ความสนใจในงาน
 - 4.4 เวลาในการทำงาน
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- ในแต่ละหัวข้อมียุทธศาสตร์ดังนี้

1. ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2

ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 (ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. 2543 : 3-5) เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เดิมใช้ชื่อว่า ศูนย์วิศวกรรมเกษตร ไทย-เยอรมัน (Thai German Agricultural Engineering Training Center) จัดตั้งขึ้นเป็นทางการตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน โดยได้เริ่มเจรจาให้ความร่วมมือทางด้านเทคนิคและวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาและเปิดอบรมทางด้านเครื่องจักรกลเกษตร สำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ โดยจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2508 ใช้สถานที่ของวิทยาลัยเกษตรกรรมปทุมธานีเป็นสถานที่ดำเนินการ และได้มีพระราชโองการประกาศตั้งชื่อว่า "ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร" ขึ้น เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2511 ได้เริ่มก่อสร้างอาคาร สถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นที่ฟาร์ม จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ตั้งอยู่ ณ. กิโลเมตรที่ 4 ถนนรังสิต-ปทุมธานี เลขที่ 2 หมู่ 6 ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีพื้นที่ 73 ไร่ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยเกษตรกรรมปทุมธานี (ปัจจุบันคือ สถาบันราชมงคลวิทยาเขตปทุมธานี)

รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้ส่งผู้เชี่ยวชาญชาวเยอรมันมาให้คำปรึกษาในโครงการความร่วมมือระหว่างปี พ.ศ. 2512-2522 ทางเทคนิคและวิชาการและในระหว่างปี พ.ศ. 2513 ได้เปิดสอนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาช่างกลเกษตร โดยคัดเลือกนักเรียนจากสถานศึกษาเกษตรกรรมทั่วประเทศ และจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านเทคโนโลยีการเกษตรให้แก่ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ และบุคคลทั่วไป ตลอดจนดำเนินการพัฒนาบุคลากร ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยส่งไปฝึกอบรม ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรเป็นสถานศึกษาระดับวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2520 และต่อมาปี พ.ศ. 2522 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรเป็นสถานศึกษาอิสระมีผลให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรต้องแยกการดำเนินงานออกจากวิทยาลัยเกษตรกรรมปทุมธานี ขณะเดียวกันความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันก็สิ้นสุดลง จึงทำให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรดำเนินงานเป็นเอกเทศมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร กรมอาชีวศึกษาจึงได้มีนโยบายให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ผลิตนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างกลเกษตร เพื่อสนองความต้องการในการขาดแคลนบุคลากรด้านนี้ ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรจึงได้เปิดรับสมัครนักศึกษาเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาในสาขาวิชาช่างกลเกษตรและในช่วงปี พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบันมีการขยายสาขาเป็น 3 สาขาวิชา คือสาขาวิชาช่างกลเกษตร สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์ และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ นอกจากนี้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ยังมีบริการและให้การศึกษาในรูปแบบอื่นๆ อาทิเช่น

1. การจัดการฝึกอบรมระยะสั้นให้กับบุคคลทั่วไป ช่างราชการ นักศึกษาจากสถาบันอื่นๆ และเกษตรกรทั่วประเทศ ตลอดจนชาวต่างประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และแอฟริกาบางส่วน ในโครงการระบบชลประทานเพื่อการเกษตร

2. การให้บริการการใช้เครื่องจักรกลเกษตรเพื่อปรับปรุงพื้นที่เพื่อการเกษตรและชลประทาน การสำรวจวิเคราะห์ดินและน้ำ การออกแบบก่อสร้างระบบชลประทาน ให้กับวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีทั่วประเทศ จำนวน 48 วิทยาลัย

3. การจัดการประชุมสัมมนาทางด้านวิชาการ

4. งานวิจัยวิชาการ

เมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยวิทยาเขต 14 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพาณิชยการเซตุน วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวงกาญจนาภิเษก วิทยาลัยช่างทองหล่อ วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย และศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบใน 3 ด้าน ดังนี้ (ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. 2546 : 6)

1. ด้านการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

1.1 การจัดการศึกษา เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขางานยานยนต์

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาช่างกลเกษตร สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์ สาขาวิชาพืชศาสตร์ และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

1.2 การฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานทางอาชีวศึกษา โดยจัดหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาคน พัฒนางานเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีความต้องการ

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกร มีหน้าที่สนับสนุนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีมาใช้

3. ด้านการพัฒนาพื้นที่เพื่อการเกษตรและชลประทาน มีหน้าที่สนับสนุนงานพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา งานวิเคราะห์ดินและน้ำระบบชลประทานให้แก่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่วประเทศ

ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร มีบุคลากรในการปฏิบัติงานจำนวน 95 คน แบ่งเป็นครู จำนวน 43 คน และพนักงาน จำนวน 52 คน ซึ่งสามารถจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับ และวุฒิการศึกษา (ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. 2547 : 6-8) ดังตารางรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับ และวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	เพศ			ระดับ						วุฒิการศึกษา			
	ชาย	หญิง	รวม	5	6	7	8	9	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม
อาจารย์ 1	5	4	9	9					9		3	6	9
อาจารย์ 2	18	13	31			31			31	5	16	10	31
อาจารย์ 3		3	3				2	1	3	1	2		3
รวม	23	20	43	9		31	2	1	43	6	21	16	43

ตาราง 2 แสดงจำนวนพนักงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และ วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	เพศ			วุฒิการศึกษา					
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรี	ปวส.	ปวช. / ม.6	ม.ศ.3 / ม.3	ป.4 / ป.6	รวม
พนักงานขับเครื่องจักรกล									
ขนาดหนัก	20		20			7	5	8	20
พนักงานขับรถแทรกเตอร์	2		2	1			1		2
พนักงานขับรถยนต์	4		4			1	2	1	4
พนักงานทดสอบดิน	1		1			1			1
พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 3	1		1	1					1
ช่างเขียนแผนที่	1	1	2			2			2
ช่างเหล็ก	1		1			1			1
ช่างไม้	2		2			2			2
หัวหน้าหมวดสถานที่	1		1				1		1
นักการภารโรง	1	3	4				1	3	4
คนงาน	3	8	11	1		1	3	6	11
ยาม	3		3					3	3
รวม	39	13	52	3		15	13	21	52

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานเริ่มต้นจากการศึกษาของมาโย (Mayo) และคณะที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในปี ค.ศ. 1930 และความพึงพอใจในงานก็ได้ปรากฏเป็นงานวิจัยครั้งแรกจากงานของฮอปพอค (Hoppock 1935) เขาได้ศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมปัจจัยต่างๆ ที่มีความรู้สึกทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจสภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจขึ้นในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 121)

แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจำแนกแนวคิดจากผลงานวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 123 ; อ้างอิงจาก Mumford. 1972)

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท์ (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงานจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ โครซีเยอร์ และโกลเดอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสติกของมหาวิทยาลัยลอนดอน

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพจำต้องให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะมีขนาดใด หรือจะประกอบกิจการประเภทใดและมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างไรก็ตาม งานขององค์การต่างๆ เหล่านี้จะต้องเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน (เลนาะ ดิเยว. 2545 : 8) ดังนั้นคนถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด การที่จะให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจของคน ซึ่งก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 254) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพื่อนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

มอร์ส (นงลักษณ์ วงศ์วานวุฒิคุปต์. 2546 : 20 ; อ้างอิงจาก Morse. 1958 : 27) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดนี้เกิดจากความต้องการของบุคคล เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้ลดความเครียดลงและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

บลัม ; และเนย์เลอร์ (พงษ์ศักดิ์ นวมนคร. 2546 : 10 ; อ้างอิงจาก Blum ; & Naylor. 1968 : 364) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและอื่นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 75) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางใจ หรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งยังก่อให้เกิดการรักษาวินัยในองค์กรอีกด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 95-96) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีทัศนคติในทางบวกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่และในทางกลับกันบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ก็จะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากการวัดทัศนคติโดยรวม หรือสามารถวัดได้จากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ อาทิ งานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการที่องค์การจะสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด มีความพึงพอใจมากก็จะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เชลเลส ; และสตรัส (พิพัฒน์ เพียรศรีวัชราร. 2546 : 12 ; อ้างอิงจาก Sayless ; & Strauss. 1966 : 22-27) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมาก เพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนและผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

2. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่นำเบื่อนายไม่ทำทนายและไม่เป็นอิสระ เขาย่อมจะเกิดความเบื่อนายรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและสังคม

3. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั่นหมายความว่าประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

วาซบา (ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์. 2546 : 8 ; อ้างอิงจาก Wahba. 1978 : 270-271)

ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่าบรรลุปเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะทำให้ความตั้งใจของคนที่ปฏิบัติงานที่จะอุทิศเวลา และแรงกาย เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเป็นทฤษฎีได้จำนวนมาก ที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายและที่เกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก

เฮอิร์ซเบิร์ก ; มอสเนอร์ ; และไซเดอร์แมน (Herzberg ; Mausner ; & Snyderman. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงานของนักการบัญชี และวิศวกรในโรงงาน จำนวน 200 คน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่สองปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานเสร็จเขาเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในองค์กร การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแบ่งกับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และรวมไปถึงสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะด้วย

1.6 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะไม่ชอบงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with Supervisor, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.5 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพทางกายของงาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.7 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยคำจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และกล่าวว่ปัจจัยคำจูนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูนย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยคำจูนอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น

2.4.2 ทฤษฎีของกิลเมอร์

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการตอบสนองจากความสามารถในงานที่ทำ
3. พอใจในการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตรงความต้องการและถนัด
6. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ
8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกันได้
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยต่างกันได้
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยก็มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 9-11) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไปได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พบว่าลำดับของความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล

2.4.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547 : 52-53; อ้างอิงจาก Murray, 1938) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจที่เป็นจุดหมายของมนุษย์และจุดหมายคือสิ่งกำหนดพฤติกรรม ดังที่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจเรียกว่าปัจจัยอนามัย มาผนวกกับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่กล่าวว่าความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไประดับสูง และผนวกกับทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์ประกอบ 10 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีมาสังเคราะห์จัดเป็นกรอบแนวคิดที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งความต้องการหรือสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงได้นั้นต้องมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการอันเป็นจุดหมายได้ ดังตารางรายละเอียดตัวแปรตาม 5 ด้านในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงตัวแปรตาม 5 ด้านในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ตัวแปรตาม 5 ด้านที่ศึกษา	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์
3. ด้านความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน	ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์, ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของกิลเมอร์
4. ด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของกิลเมอร์
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของกิลเมอร์

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรนั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยเลือกศึกษาตัวชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพด้านความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.1 นโยบายและการบริหารงาน

ประทุม รอดประเสริฐ (2539 : 16) กล่าวว่า นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหาร และนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการบริหารและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อ

การตัดสินใจสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหาร การบริหารก็เกิดจากวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันและเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบายย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงาน กล่าวคือนโยบายเป็นแนวคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ ที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 174) กล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางกว้างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องนำทางสำหรับการกระทำต่างๆ ที่จะช่วยนำทางไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย นโยบายจะช่วยให้เห็นถึงช่องทางการจัดการเรื่องราวต่างๆ ควรจะเป็นไปในแนวทางใด และยังแสดงให้เห็นถึงทรรศนะของฝ่ายจัดการที่มีต่อเรื่องต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งเท่ากับเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจของผู้บริหารที่เป็นผู้กำกับทิศทางขององค์การนั่นเอง นโยบายต่างๆ ที่จัดทำขึ้นทุกกรณีจะเป็นความพยายามที่จะระบุขอบเขตของเรื่องราวต่างๆ เอาไว้เป็นแนวทางเพื่อสำหรับการตัดสินใจต่างๆ ที่จะต้องกระทำในอนาคต

การตัดสินใจต่างๆ นั้นคือผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารงานตามที่ จันทราณี สงวนนาม (2545 : 11) กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี

เฮอร์เชย์ ; แบลนชาร์ด ; และจอห์นสัน (จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 11; อ้างอิงจาก Hersey ; Blanchard ; & Johnson, 2001) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหารได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

นโยบายการบริหารงานเป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่ง เพื่อให้รู้แนวทางดำเนินงานโดยทั่วไป แม้การร่างนโยบายต่างๆ อาจจะไม่ครอบคลุมได้ทุกอย่าง แต่ก็เป็นการดีที่จะให้บุคลากรได้รู้หลักและปรัชญาขององค์การ รู้แนวทางการทำงาน การจูงใจ และวิธีการบริหารงานขององค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เหตุผลที่ต้องกำหนดนโยบายการบริหารงานสรุปได้คือ (เสนาะ ตีเยาว์. 2545 : 29)

1. การกำหนดนโยบายทำให้การปฏิบัติต่อพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกัน โดยสม่ำเสมอตลอดทั้งองค์การ ช่วยขจัดปัญหาการเลือกที่รักมักที่ชังระหว่างพนักงานภายในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกัน อีกทั้งเป็นหลักประกันว่าพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์อันเดียวกัน
2. นโยบายเป็นเสมือนมาตรการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ดังนั้นจึงสามารถนำเอาผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับนโยบายได้ว่า ผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นเพียงใด
3. เมื่อมีปัญหาทางด้านงานบุคคลเกิดขึ้น ก็สะดวกแก่ฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะตัดสินใจวินิจฉัยปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง

4. การกำหนดนโยบายที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และจงรักภักดีต่อบริษัท นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานที่ทำกับเป็นการช่วยให้ฐานะของบริษัทมั่นคงยิ่งขึ้น

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2546 : 89) ได้กล่าวถึงการบริหารโดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารด้านการบริหารทั่วไปในหลักการและแนวคิด ดังนี้

1. ยึดหลักในสถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญ ที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถานสังคมอื่น

สมพิศ สุขแสน (2546 : 89) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ดี หรือ Good Governance หรือธรรมาภิบาล คือแนวคิดและการกระทำในเชิงบวกหรือคุณความดีที่สามารถสื่อความหมายถึงกันได้ ภายใต้วัตถุประสงค์และการปฏิบัติร่วมกัน คือความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความเสมอภาค ความโปร่งใส และการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของครอบครัว ชุมชน องค์กรทั้งภาคราชการและธุรกิจเอกชน จนถึงสังคมโดยรวมซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของ Good Governance คือ

1. ความรับผิดชอบ (Accountability) คือความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผลและอธิบายได้

2. การมีส่วนร่วม (Public Participation) คือการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือการมีส่วนร่วมสาธารณะทุกระดับ เช่น การมีส่วนร่วมในองค์การ การมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น จนถึงระดับชาติ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3. ความโปร่งใส (Transparency) คือจะต้องมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจ พร้อมทั้งจะให้มีการตรวจสอบ ตลอดจนเพิ่มความสุจริต และลดการทุจริตในการปฏิบัติงาน

4. ความยุติธรรม (Justice) คือการมีระบบกฎหมายที่มีความยุติธรรมทั้งต่อปัจเจกบุคคล และสังคม ตลอดจนผู้ใช้กฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ก็จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีความเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง สำหรับในองค์การทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริหารขององค์การจะต้องได้รับความเป็นธรรมในการรับบริการ และการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน

5. ความคุ้มค่าหรือประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการบริหารงานที่ยึดหลักความประหยัด สะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง และมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าและคุ้มค่า

6. ความมีคุณธรรม (Virtue) คือการมีคุณความดี มีศีลธรรม มีความถูกต้อง ประพฤติชอบ ไม่มีพฤติกรรมทุจริต หรือคอร์รัปชัน ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญขององค์การโดยใช้นโยบายเป็นเครื่องชี้นำทางการบริหาร รู้แนวทางการทำงาน การจูงใจ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจสั่งการ และใช้การบริหารงานเป็นแนวคิดและการกระทำในคุณความดีที่สามารถสื่อความหมายถึงกันได้ภายใต้วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติร่วมกันตามหลักธรรมาภิบาลคือ มีความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความเสมอภาค ความโปร่งใส และความคุ้มค่า เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ

ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องศึกษาทำความเข้าใจผู้บังคับบัญชาและรู้จักปฏิบัติให้สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การเป็นส่วนรวม ในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ (ประดิษฐ์ คุณรัตน์. 2539 : 170-171)

1. เรียนรู้นิสัย จิตใจ และแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชา มีนิสัยอย่างไร มีรูปแบบการทำงานในแนวทางใด การเรียนรู้นิสัย จิตใจ และเป็นแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อยังประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้จรรยาบรรณของบุคคลผู้เป็นหัวหน้า รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถร่วมมือกับ

ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีความสุข โดยรู้จักหลีกเลี่ยงไม่ทำงานในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบ และทำงานแต่ในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามีนโยบายหรือกำหนดแนวทางการทำงานให้ถือปฏิบัติ

2. ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานมีผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ กล้ารับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาด หรือทำงานบกพร่องจนเกิดความเสียหายโดยไม่ปฏิเสธ หรือปัดความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น หรือโทษว่าเป็นความผิดของบุคคลอื่น

3. ให้เกียรติผู้บังคับบัญชาโดยให้ความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีฐานะตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์การ เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน นับว่าเป็นบุคคลสำคัญ ในองค์การ ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องมีการแสดงออกโดยการให้เกียรติ มีการแสดงความเคารพเมื่อพบกัน โดยการไหว้ และให้การต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรี

4. ให้การยกย่องสรรเสริญผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักเผยแพร่เกียรติคุณงามความดี ผลงานของผู้บังคับบัญชาให้ปรากฏแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลทั่วไปในโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ

5. ไม่นินทาผู้บังคับบัญชาลับหลัง เพราะการนินทาเป็นการกล่าวร้ายป้ายสีหรือการกล่าวโทษ เป็นการบ่อนทำลาย โดยปกติบุคคลทุกคนย่อมชอบการยกย่องสรรเสริญ รังเกียจการนินทา ผู้บังคับบัญชาก็เป็นมนุษย์เหมือนบุคคลทั่วไป ย่อมไม่ชอบการนินทານี้ จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน เกิดการแตกความสามัคคีและเกิดการขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

6. ให้ความร่วมมือสนับสนุน การทำงานของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ประจำแล้ว ในการทำงานจะต้องสนองนโยบาย แผนงาน แนวทางในการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังไว้ เพราะพลังความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่จากผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ

7. สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา โดยการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี มีการศึกษาระบบงาน จัดหาข้อมูลที่ดี ประสานงานร่วมมือกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการทำงาน เมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคก็ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาลุล่วงไปด้วยดี

8. เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การเข้ามามีส่วนร่วมในการทางกิจกรรมทางสังคม ในโอกาสต่างๆ กัน จะทำให้บุคคลอื่นรู้จักมาก มีประโยชน์ต่อการติดต่อประสานงานลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ กัน จะทำให้บุคคลอื่นรู้จักมากมีประโยชน์ต่อการติดต่อประสานงานลดปัญหาความ

ขัดแย้งในการทำงาน ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจึงต้องรู้จักการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อทำการ
คุ้นเคยรู้จักกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

9. แสดงความมีน้ำใจต่อผู้บังคับบัญชา การแสดงความมีน้ำใจเป็นเครื่องหมายของคน
ดีที่น่าคบหาสมาคม เมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสดำเนิน
ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักสำนึกในบุญคุณของผู้บังคับบัญชา โดยการแสดงออกถึงการมีน้ำใจ ด้วย
การตั้งใจอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

10. แสดงความเคารพในโอกาสอันควรต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องรู้จัก
แสดงความเคารพในโอกาสต่างๆ เช่น งานวันเกิด งานฉลองยศ หรือตำแหน่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา
จะต้องรู้จักไปร่วมงานที่ผู้บังคับบัญชาจัดขึ้นในโอกาสต่างๆ เพื่อแสดงความเคารพและเป็นเกียรติแก่
ผู้บังคับบัญชา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 101) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
และผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย
2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน
7. มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ
8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
9. ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
10. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษามูลประโยชน์ของหมู่คณะ
12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความต้องการในสัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น จริงอยู่ถึงแม้ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละคน แต่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ
อย่างยิ่ง ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมสัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคล ซึ่งหลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน มีวิธีการที่สำคัญดังนี้ (เสนาะ ติเยวาร์.
2545 : 230-232)

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสนใจอย่างแท้จริงในผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องแสดงความสนใจอย่างเปิดเผย โดยบุคคลจะทำงานให้ได้ดีนั้นจะต้องมีเหตุจูงใจที่จะทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ถ้าหากงานที่ทำนั้นไม่ให้อะไรแก่ตนหรือมีคนใดคนหนึ่งมาขัดผลประโยชน์แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคลนั้น
2. ควรหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหาใดๆ อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น เพราะทุกคนย่อมคิดเอาว่าความเห็นของตัวเองถูกต้องเสมอ เมื่อมีคนมาคัดค้านก็เป็นธรรมดาที่จะเกิดความไม่พอใจขึ้นได้
3. ไม่ควรให้สัญญาหรือหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งแก่บุคคลอื่น โดยเฉพาะสัญญาที่เป็นไปไม่ได้และไม่อาจรักษาไว้ได้
4. หาโอกาสพบกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว การพูดจาที่เท่าเทียมกันเป็นการสร้างความไว้วางใจกันเอง และแสดงว่าเราสนใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย
5. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดก็ไม่ควรที่จะไปซ้ำเติมด้วยกิริยาหรือวาจาอันเป็นการเยาะเย้ยถากถางเป็นอันขาด
6. ควรหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานหรือการกระทำของบุคคลหนึ่งบุคคลใดลับหลัง หากเห็นว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้นก็ควรเรียกบุคคลผู้นั้นมาสอบถามหรือปรึกษาหารือในเชิงแนะนำกันต่อหน้า สิ่งใดไม่เข้าใจก็ควรสอบถามกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เมื่อหาข้อยุติได้แล้วก็ถือว่าเสร็จสิ้น
7. หาโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพูดระบายความในใจ ข้อขัดแย้งความอึดอัดหรือปัญหาใดๆ บ้าง เพราะคนที่ระบายสิ่งกีดขวางในใจจะรู้สึกโล่งสบายขึ้น และในแง่ของฝ่ายบริหารก็จะทำให้ได้รับฟังความคิดเห็นต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น
8. ผู้บังคับบัญชาควรพูดชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี การชมเชยเท่ากับเป็นการยอมรับความจริงที่ว่า งานของทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ผลของการติชมเชยก็เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด
9. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน อันนี้นับว่าเป็นหลักฐานขั้นมูลฐานของการบริหารงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้งานได้รับผลดีเพราะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังจะมีผลต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ จะเป็นการเพิ่มศรัทธาให้แก่เพื่อนร่วมงานไม่สร้างปัญหาและภาระแก่คนอื่น

10. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ทำตัวสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะในฐานะของผู้บังคับบัญชาต้องถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน

11. ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน ในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกเรื่อง ควรถือมาตรฐานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

12. ต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานตลอดไปหรือครบตามสัญญา ตราบใดที่คนงานไม่ได้ทำความผิดอย่างร้ายแรง

13. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกัน ตามความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพเป็นความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์การ และบุคคลนอกองค์การ ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเอง ความสามัคคี ให้ความร่วมมือและเสียสละ บุคลากรเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อองค์การ

3.3 ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน

แอลเดอร์เฟอร์ (1972 : 11) กล่าวว่า ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นการกระตุ้นให้บุคคลสร้างผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ต่อตนเองและต่อสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในความต้องการเจริญเติบโตมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับปัญหา ซึ่งทำให้เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และอาจรวมทั้งทำให้เขาต้องพัฒนาความสามารถเพิ่มเติม บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะประสบกับความรู้สึกถึงความเป็นส่วนรวมทั้งหมดมากขึ้น และความเต็มที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง โดยการสนองความต้องการเชิงความเจริญเติบโต เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในความต้องการเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ค้นหาโอกาสที่จะเป็นสิ่งที่เขาได้อย่างเต็มที่มากที่สุด และกลายมาเป็นสิ่งที่เขาสามารถทำได้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545 : 176) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากการทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายสำหรับข้อปัจจัยพื้นฐานในชีวิต โดยบุคลากรจะร่วมกับองค์การ เพื่อการยอมรับของสังคมและความก้าวหน้าในชีวิตการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรหลายคนต้องการจะต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรขององค์การ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมในการมีส่วนร่วมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร โดยที่การเลื่อนตำแหน่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพเดิม บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ในสายอาชีพเดิม แต่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น
2. การเลื่อนตำแหน่งข้ามสายอาชีพ บุคลากรจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกสายงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยตำแหน่งใหม่จะอยู่ในระดับสูงกว่าเดิม
3. การเลื่อนสู่ตำแหน่งบริหาร บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเข้าไปรับผิดชอบ
4. การเลื่อนตำแหน่งด้วยการปรับเงินเดือน บุคลากรจะปฏิบัติงานภายใต้ชื่อตำแหน่งเดิม แต่ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับเงินเดือนในขั้นสูงที่สุดของอัตราเงินเดือนในระดับเดิม

เสนาะ ดิยาวี (2545 : 133) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งคือการมอบหมายให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้ บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพราะเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 53) กล่าวว่า การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานเป็นกระบวนการสำรวจหรือค้นคว้าหาความบกพร่องในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังในอนาคตที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่พนักงานต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและในชีวิตงาน

ณัฐพันธ์ เชจรันท์ (2545 : 133) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน หลายองค์การมักจะทำการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานตามที่ได้รับ การฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพและทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งการพัฒนาอาชีพจะสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การและบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนา มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรและองค์การจะร่วมกันจัดทำแบบพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงในการปฏิบัติตัวสำหรับบุคลากรแต่ละคนว่า เขาสมควรจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ตลอดจนองค์การสมควรต้องสนับสนุน

บุคลากรแต่ละคนอย่างไร เพื่อให้เขาสามารถพัฒนาตนเองได้ตามที่ทั้งสองฝ่ายต้องการ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. 2545 : 157-158)

สรุปได้ว่า ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำงานของบุคลากรที่มุ่งหวังจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาความสามารถจะได้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่องและประสบความสำเร็จในชีวิต

3.4 สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 74-75) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง จึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จากนั้นก็จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับ และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานร่วมมือรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม

สาเหตุที่สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้บริเวณรอบๆ อาคาร สถานที่ ฯลฯ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานค่อนข้างจะชัดเจนอยู่ในตัวของมัน นั่นคือ พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย สาเหตุที่สองคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าเขาทำงานในสถานที่ที่มีตลิ่งชันๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูของเขาเสียไปในอนาคตได้ด้วย จึงควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ

1. กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่องสภาพแวดล้อม
2. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อม
3. วิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสภาพแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยที่ดี

5. จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6. จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด

7. จัดกิจกรรม 5 ส เพื่อให้พนักงานตระหนักและร่วมรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8. จัดหน่วยฝึกและซ้อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น

9. จัดการฝึกซ้อมการอพยพพนักงานกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้

10. จัดให้มีการศึกษาเพื่อการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัยโดยให้พนักงาน

มีส่วนร่วม

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 93) ได้กล่าวถึงการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารด้านการบริหารทั่วไป ในเรื่องการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม คือ ต้องบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องดังที่ บุญช่วย จินตประพันธ์ (2536 : 99) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยดูแลเอาใจใส่เพราะสภาพแวดล้อมช่วยให้คนเปลี่ยนแปลงไปได้ดีหรือไม่ สภาพแวดล้อมมีส่วนทำด้วยเพราะสภาพแวดล้อมเช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง สิ่งเหล่านี้มีส่วนกระทบกับผู้อยู่ในสถาบัน การศึกษาตลอดเวลา จึงมีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถาบันการศึกษามาก ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจหลักการ จัด การปรับ การบริการ ให้สภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษานั้น เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่เพื่อเป็นเครื่องช่วยให้การจัดการศึกษาในทุกรูปแบบให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างดี

เสนาะ ตีเยาว์ (2545 : 201-202) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่น จะทำให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสภาพวัตถุที่มักจะมองเห็นได้โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือมากนัก เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือนเสียง ความกดดันอากาศ การทำงานของเครื่องจักร การออกแบบของสิ่งก่อสร้าง ความสกปรกในที่ทำงาน ความบกพร่องของเครื่องมือและการจัดวางผังการทำงานไม่เหมาะสม เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพนี้อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุและเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คนที่ทำงานในที่ที่มีเสียงดังมากๆ จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานหูหนวกหรือพิการไปตลอดชีวิต คนที่ทำงานในสถานที่ที่แสงสว่างไม่พออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานที่สกปรกอาจหกล้มจนได้รับบาดเจ็บได้

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี เป็นสภาพที่เกิดจากวัตถุที่มีปฏิกิริยาทางเคมี เช่น ฝุ่นของโลหะ แก๊ส เหมะควัน สารเคมี สารละลาย ที่มีผลกระทบต่อร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน คือไปทำงานอวัยวะต่างๆ ของร่างกายให้ผิดปกติ เช่นการสูดเอาแก๊สคาร์บอนมอนอกไซด์ เข้าสู่ปอดจะมีผลทำให้เม็ดโลหิตแดงไม่สามารถนำออกซิเจนไปยังเซลล์ต่างๆ ของร่างกายได้ ทำให้ร่างกายขาดออกซิเจนเกิดอาการวิงเวียน ควบคุมตนเองไม่ได้จนอาจนำไปสู่อุบัติเหตุ

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพเป็นสภาพที่เกิดจากสิ่งที่มีชีวิตที่อาจเป็นสัตว์หรือพืชก็ได้ โดยปกติได้แก่พวกเชื้อโรค พวกไวรัส แบคทีเรีย หรือพาราไซต์ คนที่ได้รับผลจากเชื้อโรคดังกล่าวจะเกิด

อาการตามประเภทของโรค เชื้อโรคที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดเชื้อได้มากกว่าปกติ เช่น คนที่ทำงานในสถานที่สกปรกหรือมีความชื้นสูงมีโอกาสเป็นโรคได้ง่าย

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 328) กล่าวถึงกฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ องค์การจำเป็นต้องมีแนวนโยบาย กฎระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับและวิธีการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานด้วยกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสนองความต้องการส่วนบุคคล ถ้าปราศจากระเบียบแล้ว การปฏิบัติงานจะสับสนและขาดประสิทธิภาพ เสถียรภาพขององค์การ ตลอดจนงานก็จะสั่นคลอนได้

อำนวย แสงสว่าง (2542 : 176-178) กล่าวถึง กฎระเบียบและการลงโทษที่นิยมใช้กันทั่วไปในองค์การต่างๆ ดังนี้

1. การกระทำผิดเล็กน้อยหรือปานกลาง เป็นการลงโทษด้วยการตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือ หรือลายลักษณ์อักษร สำหรับการกระทำผิดเล็กน้อยหรือการกระทำผิดปานกลาง ซึ่งเป็นการกระทำผิดเป็นครั้งแรก รายการกระทำผิดเล็กน้อยหรือปานกลาง ดังนี้

- 1.1 นิสัยเฉื่อยชา
- 1.2 ไม่อนุญาตให้ขาดงานในวันทำงาน
- 1.3 ไม่รายงานเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ
- 1.4 หนีงานหรือละทิ้งงานโดยไม่ได้รับอนุญาต
- 1.5 ปลดปล่อยเวลาให้เสียไปโดยไม่ประโยชน์
- 1.6 เล่นการพนัน
- 1.7 เล่นกันอย่างหยาบคาย หรือส่งเสียงอึกทึก
- 1.8 ขาดทรัพย์สินโดยไม่มีอำนาจ
- 1.9 นอนหลับขณะทำงาน
- 1.10 สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ
- 1.11 ไม่ปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่
- 1.12 เมาสุราขณะปฏิบัติงานในหน้าที่
- 1.13 ป้ายบัตร หรือเซ็นชื่อการปฏิบัติงานแทนบุคคลอื่น
- 1.14 ปกปิดความเสียหายที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน
- 1.15 ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน
- 1.16 ทำงานเสียหายมาก เนื่องจากทำงานผิดพลาด

2. ความผิดที่ร้ายแรง เป็นความผิดที่ร้ายแรงครั้งแรก สามารถลงโทษตั้งแต่ให้หยุดพักงาน หรือให้ออกจากงานได้ รายการกระทำผิดความผิดที่ร้ายแรง ดังนี้

- 2.1 มุ่งร้ายทำให้เกิดความเสียหายหรือทำลายทรัพย์สินขององค์กร
- 2.2 ขัดคำสั่งด้วยการแสดงกิริยาหยาบคาย
- 2.3 ผิดศีลธรรมอย่างชั่วร้าย หรือแสดงกิริยาหยาบคาย หรือความประพฤติเสียหาย
- 2.4 ลักขโมย
- 2.5 ชุกช่อนหรือพกพาอาวุธ
- 2.6 เล่นการพนันภายในองค์การ
- 2.7 ทำร้ายร่างกายผู้อื่นบาดเจ็บสาหัส หรือทำให้เสียอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย
- 2.8 เจตนารายงานข้อมูลผิด

3. การลงโทษให้ออกจากงาน เป็นการลงโทษให้ออกจากงานจัดว่าเป็นการกระทำโทษสูงสุด จะใช้เป็นการปฏิบัติการลงโทษกรณีที่พนักงานมีความประพฤติเลวมาก เพื่อเป็นการลงโทษให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงานคนอื่น และเมื่อออกจากงานแล้วไม่สามารถรับบำเหน็จและสวัสดิการอย่างอื่นได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 126) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่ทำ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร หมายถึง สถานที่ที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน และสร้างความร่วมมือรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม ลักษณะงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมีความผูกพันต่องานเพราะงานนี้น่าสนใจ ท้าทาย แปลกใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่จำเจต่องาน สร้างความรู้สึกที่ดีให้บุคลากร

3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 26-27) ให้ความหมายค่าตอบแทนว่า หมายถึงค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

คำตอบแทนที่เห็นเด่นชัดคือ ค่าจ้างและเงินเดือน ส่วนสิทธิประโยชน์ไม่ค่อยมีรูปแบบที่เด่นแตกต่างกันไปแต่ละกิจการ เพราะเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต แผนการให้บำเหน็จ-บำนาญ เงินกองทุน สมทบ เงินทดแทนรูปแบบต่างๆ การซื้อสินค้าของบริษัท ได้ส่วนลด วันหยุดพักผ่อนพิเศษ เป็นต้น

กึ่งพร ทองใบ (2545 : 9-10) ให้ความหมายคำตอบแทนว่า หมายถึงรางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ค่าจ้าง (2) เงินเดือน (3) โบนัสหรือรางวัลเหมาจ่าย (4) ผลประโยชน์อื่นๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าจ้างเป็นคำตอบแทนที่คำนวณจากอัตรารายชั่วโมง
2. เงินเดือน เป็นคำตอบแทนที่จ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปี
3. โบนัสหรือรางวัลเหมาจ่าย เป็นรางวัลซึ่งถือเกณฑ์การจ่ายเพียงครั้งเดียว สำหรับ

ผลการปฏิบัติงานระดับสูง

4. ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นรางวัลที่ให้แกพนักงาน ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การ

ณัฐพันธ์ เซอร์นันท์ (2545 : 214-215) ให้ความหมายคำตอบแทนว่า หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2541 : 254) ให้ความหมายคำตอบแทนว่า หมายถึง เงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงานและประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร คำตอบแทนเป็นการจ่ายให้ทั้งในรูปแบบโดยตรงกับในรูปแบบโดยอ้อม รูปแบบโดยตรงคือเงินเดือนและค่าจ้าง รูปแบบโดยอ้อมคือ ประโยชน์อื่นใดให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จเมื่อออกจากราชการ บริการความสะดวก การพักผ่อนและการประกันสังคม เป็นต้น

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 150) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นบริการอย่างหนึ่งของงานบริหารบุคคลที่มุ่งให้ประโยชน์แก่อกุลแก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานขององค์การ และทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรักความผูกพันกับองค์การตลอดไป องค์การที่มีกิจการมั่นคง มีชื่อเสียงในการดำเนินงานและมีขีดความสามารถในการจัดบริการสวัสดิการได้ดีกว่าองค์การที่มีกิจการประเภทและชนิดเดียวกัน การจัดสวัสดิการขององค์การโดยทั่วไปมีดังนี้

1. การจัดรถรับส่งพนักงาน (Bus Service) เป็นการจรถยนต์รับส่งพนักงานตามจุดกำหนด และเส้นทางที่กำหนดไว้ โดยไม่คิดค่าบริการจากพนักงานเป็นบริการฟรี เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา รวมทั้งความปลอดภัยในการเดินทาง

2. ให้ชุดทำงาน (Dress Uniform) ส่วนมากองค์การจะจัดชุดทำงานให้ฟรีแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ปีละ 2 ชุด ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานรับส่งหนังสือ เป็นต้น

3. การจ่ายเงินโบนัส (Bonuses) เป็นการจัดสรรผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานขององค์การในรอบปี จัดเป็นการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงานดีของลูกค้า อัตราการจ่ายเงินโบนัสย่อมขึ้นอยู่กับจำนวนผลกำไร ถ้าองค์การมีผลกำไรมากก็จะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างได้เป็นจำนวนมาก

ณัฐพันธุ์ เขจรันนท์ (2545 : 236-237) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์การหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ

จินตนา บุญชวน (2541 : 15-17) ได้กล่าวถึง การจัดสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สนใจสิ่งหนึ่งที่ส่วนราชการพึงปฏิบัติ ซึ่งการจัดสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอาจมีลักษณะที่เป็นตัวเงินโดยตรง บางลักษณะเป็นทั้งตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำหรับสิ่งจูงใจที่เป็นค่าตอบแทนได้แก่ เงินเดือนที่ข้าราชการกำหนดจ่ายเป็นรายเดือน ให้แก่ข้าราชการและค่าตอบแทนอื่นซึ่งเป็นเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้โดยทั่วไป ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สิทธิการลา รวมทั้งเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นผลที่ได้จากความสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่ตอบแทน ที่เป็นเงินและสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึง ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 123-125) ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. ประสบการณ์
2. เพศ
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัว
4. อายุ
5. เวลาในการทำงาน
6. เซอร์วิสเซียม
7. การศึกษา
8. บุคลิกภาพ
9. ระดับเงินเดือน
10. แรงจูงใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77) ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น พนักงานที่สั่งสมความเจนจัดในการทำงานย่อมเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำอย่างชำนาญแล้ว หรือพนักงานสาวนับถือศาสนาอิสลามย่อมพอใจที่จะทำงานที่ไม่ขัดกับความเชื่อทางศาสนา โดยจะพิจารณาได้จาก

1. เพศ
2. อายุ
3. ศาสนา
4. การศึกษา
5. พื้นเพ (คนเมือง คนอีสาน ชาวปากใต้)
6. บุคลิกภาพ
7. เซอร์วิสเซียม
8. ประสบการณ์
9. ความสนใจในงาน
10. มุมมองต่อฝ่ายบริหาร

กิเซลลิ ; และบราวน์ (อรจิรา บุญทอง. 2545 : 17 ; อ้างอิงจาก Ghiselli ; & Brown. 1955 : 430) ได้สรุปถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจดังนี้

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
 2. อายุ ตามความเห็นของกิเซลลีผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
 3. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
- สรุปได้ว่า นักวิชาการได้กำหนดข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นสิ่งชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และแตกต่างกันออกไปบ้าง ผู้วิจัยจึงเลือกข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา 4 ตัวแปรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 127) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพจากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเซนโฮลท์ซ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2535 : 11; อ้างอิงจาก Rosenholtz. 1989 : 129) พบว่า กลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพสอนมานานจะมีความพอใจในการทำงานสูง และจากการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ; และคนอื่นๆ (2540 : 9-19) พบว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุราชการน้อยกว่าโดยภาพรวม และงานวิจัยของฮาร์เรลลี (สมบุญรณ์ พงษ์พูลสุข. 2546 : 18 ; อ้างอิงจาก Harrelee. 1964 : 260-262) ได้กล่าววาระยะเวลาในการทำงานระยะแรกเข้าทำงานบุคคลจะเกิดความพึงพอใจสูง และลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าถึงปีที่แปด จากนั้นจะเริ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปของ รัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.2 รายได้ต่อเดือน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 125) ได้กล่าวว่า ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนมีมากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องดังที่ ดุบริน (อรจิรา บุญทอง. 2545 : 27 ;

อ้างอิงจาก Dubrin. 1990 : 177) ได้กล่าวว่าพวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจุบันพื้นฐานของชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล และสอดคล้องกับผลสรุปของ กิเซลลิ ; และบราวน์ (อรจิรา บุญทอง. 2545 : 17 ; อ้างอิงจาก Ghiselli ; & Brown. 1955 : 430) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่รายได้ประจำ และรายได้พิเศษเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ความสนใจในงาน

คูเปอร์ (สมบุญ พงษ์พลสุข. 2546 : 19 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31-33) ได้กล่าวว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การได้ทำงานที่เขาสนใจเป็นความต้องการในการทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของเขา ซึ่งสอดคล้องดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 125) กล่าวว่า บุคคลที่สนใจงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน และสอดคล้องกับผลสรุปของ รัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77) กล่าวว่า ความสนใจในงานเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.4 เวลาในการทำงาน

บุคคลที่ทำงานในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 125)

สรุปได้ว่า จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุนันท์ แก้วกล้า (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ภายใต้การปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ กรณีศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 43 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลภูมิหลังของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พิสมัย เชื้อมีแรง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านปัจจัยจูงใจซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่าเพศหญิง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสมาชิกที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ รองลงมาได้แก่ ขาดงบประมาณและต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

วิษณุ กิวนนท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงในด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับประเภทของงานที่ทำ ความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจปานกลาง และค่อนข้างต่ำในด้านการหารายได้พิเศษ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ คือ ประเภทข้าราชการ เพศ เหล่าทหาร สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการรับราชการในกรมยุทธศึกษาทหารบก การได้บำเหน็จ 2 ชั้น

จันทนา หงส์ลดาสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานขายที่มีต่อการทำงานในบริษัท 3 เอ็ม ประเทศไทยจำกัด พบว่า พนักงานขายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ แต่ด้านความก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจเฉยๆ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนมีระดับความพึงพอใจเฉยๆ ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน สวัสดิการ

และค่าตอบแทนและด้านการควบคุมบังคับบัญชา แต่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมีความพึงพอใจ

พีรภัทร เจริญสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮิร์ซเบิร์ก ; มอสเนอร์ ; และไซเดอร์แมน. (Herzberg ; Mausner ; & Snyderman. 1959 : 60-63) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบินและวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน

แฮมเมอร์ (พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. 2546 : 23 ; อ้างอิงจาก Hammer. 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษในรัฐไอโอวา โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แจ๊คสัน (ภูษิต ทิพย์รักษา. 2547 : 31 ; อ้างอิงจาก Jackson. 1975) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จของ

งาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัย
อนามัย ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยสูงใจ
มากกว่าปัจจัยอนามัย แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยอนามัยก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ฟิดเลอร์ ; เชมเมอร์ ; และมอฮาร์ (อรจิรา บุญทอง. 2545 : 28 ; อ้างอิงจาก Fiedler ;
Chemmer ; & Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
ย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความ
ศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

วาท์บะ (Wahba. 1978 : 6376-A) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปผลการวิจัยโดยใช้ทฤษฎี
สองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เพื่อหาสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความตั้งใจที่จะออก
จากงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบรรณารักษ์งานเทคนิค งานบริการ และผู้บริหารห้องสมุด จำนวน
202 ราย จากห้องสมุด 23 แห่งโดยใช้แบบสอบถาม แบบ JDI วัดความพึงพอใจ 5 ปัจจัย คือ
ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามวัดการ
ปฏิบัติงาน วัดแรงจูงใจในการทำงาน และวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ไม่พอใจอย่างมากต่อการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนและความไม่มั่นคงในการทำงาน ผู้บริหาร
ห้องสมุดมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยทั้งห้าในระดับสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานคือบรรณารักษ์ฝ่าย
เทคนิคและบริการ ความพึงพอใจในการทำงาน การบังคับบัญชา และการเลื่อนตำแหน่งมี
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ระดับปานกลาง แต่ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความ
ตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในลักษณะลบ ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่
ในระดับต่ำ นอกจากนั้นยังพบว่าอายุหรือความมีอาวุโส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจ แรงจูงใจและการทำงานของบรรณารักษ์มิได้
สนับสนุนสมมติฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เนื่องจากปัจจัยของงานทั้งภายในและ
ภายนอกต่างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจสูงมาก

วิชเชอร์ (พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. 2546 : 23 ; อ้างอิงจาก Whisher. 1984) ได้วิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจ และปัจจัยอนามัย ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจใน
การทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์
พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้นความมั่นคงในการทำงาน
2. โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน
3. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยของการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีความพึงพอใจน้อยกว่า และความพึงพอใจของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร

พานากอส (Panagos, 1985 : 3505-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษาในเขตทะเลทรายทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รายได้ และโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา ไม่มีความแตกต่าง

ลอนดอน; และคนอื่นๆ (London ; et al. 1997 : 328-334) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน และคุณภาพของชีวิตโดยสัมภาษณ์คนงาน 1300 คน ให้ทุกคนตอบคำถามทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ ความพึงพอใจต่องาน ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน และส่วนที่ 3 คือ คุณภาพของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจที่ไม่เกี่ยวกับงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพของชีวิตของตนเอง

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาข้างต้น พบว่าได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มประชากรต่างๆ โดยตัวชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาอาจมีความคล้ายกัน หรือแตกต่างกันบ้างอยู่กับกลุ่มประชากร สภาพแวดล้อม ระยะเวลาระเบียบวิธีการวิจัย แต่ตัวชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยเหล่านี้ต่างก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ที่ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้า ตัวงานเอง ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เรียกว่าปัจจัยอนามัย ได้แก่ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารและค่าจ้าง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก มาผนวกกับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งทฤษฎีกล่าวว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งประกอบด้วยครู และพนักงาน จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan.1970 : 608 – 609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยแบ่งตามสัดส่วนของบุคลากร (ครู และพนักงาน) ได้ครู จำนวน 34 คน และพนักงาน จำนวน 42 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ดังตาราง 4

ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างเป็นลำดับชั้นจากระดับต่ำไประดับสูง มี 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการในสัมพันธภาพ และความต้องการที่จะเจริญเติบโต และผู้วิจัยได้นำมาผนวกกับทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer, 1959 : 280) ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบ 10 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พื่อใจในการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การคมนาคมและการสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แอลเดอร์เฟอร์ และกิลเมอร์ มีองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และครอบคลุมลักษณะสำคัญที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้ จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ จัดเป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครู	43	34
พนักงาน	52	42
รวม	95	76

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน เวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ใน 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 50 ข้อ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วนำมาประมวลเพื่อกำหนดขอบเขตเพื่อการวิจัย โดยกำหนดปัจจัยชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ พันธ์ทร เจริญสุวรรณ (2546) มาพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะแล้วสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ มาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

1) ดร.ประพนธ์ จันทวิเทศ ศึกษาพิเศษ 7 สำนักงานพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) อาจารย์ทองดี แยมสรวล อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) อาจารย์ ดร.พนทิพา อินทวิชัย อาจารย์ 3 ระดับ 8 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) อาจารย์ ดร.สุวรรณา สาสนรักกิจ อาจารย์ 2 ระดับ 7 ศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) อาจารย์ ดร.สุเทพ ไชยบุตร อาจารย์ 2 ระดับ 7 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับ
บุคลากร (ครูและพนักงาน) ในวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีที่มีลักษณะการปฏิบัติงานใกล้เคียง
กับศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 70)
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถึงผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 เพื่อ
ขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอ
ความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 ฉบับ และ
ได้รับกลับคืนมามีความสมบูรณ์ 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้วได้
ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทำโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมา
ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนและจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วย
เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (The statistical package for

the social sciences for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยใช้สถิติค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ 3) ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t – test) ส่วนตัวแปร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

การแปลความหมายของคะแนนกำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 90)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.2 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3 สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 สมมติฐานข้อ 1 บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับปานกลาง ใช้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.3.2 สมมติฐานข้อ 2, 3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ในกรณีที่พบความแตกต่างทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

3.3.3 สมมติฐานข้อ 4, 5 บุคลากรที่มีความสนใจในงาน และเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ใช้ทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ
ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและกำหนด
สัญลักษณ์การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจง แบบเอฟ (F – distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์

ฝึกอบรมเกษตรกร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้
ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
10 ปี หรือน้อยกว่า	18	23.68
11 – 20 ปี	17	22.37
21 ปี หรือมากกว่า	41	53.95
รวม	76	100.00
2. รายได้ต่อเดือน		
10,000 บาท หรือต่ำกว่า	10	13.16
10,001 – 20,000 บาท	37	48.68
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	29	38.16
รวม	76	100.00
3. ความสนใจในงาน		
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ	48	63.16
งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	28	36.84
รวม	76	100.00
4. เวลาในการทำงาน		
ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการวันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	51	67.11
ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการบางวันและวันหยุด ราชการ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	25	32.89
รวม	76	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี หรือมากกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 20 ปี

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 ตามลำดับ

2. รายได้ต่อเดือนของบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ตามลำดับ

3. ความสนใจในงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมามีงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.16 ตามลำดับ

4. เวลาในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการวันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วัน ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 67.11 รองลงมาปฏิบัติงานวันปกติเวลาราชการบางวันและวันหยุดราชการรวม 5 วัน ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2**

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน ดังตาราง 6 และจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ ดังตาราง 7-11

ตาราง 6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 และจำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.94	.63	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ	2.90	.56	ปานกลาง
3. ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ในการทำงาน	2.93	.50	ปานกลาง
4. สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ	2.89	.53	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.80	.62	ปานกลาง
รวม	2.89	.45	ปานกลาง

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร 2 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.89$, S.D = .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน
($\bar{X} = 2.94$, S.D = .63) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าใน
การทำงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D = .50) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.90$, S.D = .56) ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.89$, S.D = .53) และความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.80$, S.D = .62)

จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน และ
รายชื่อ ดังตาราง 7-11 ต่อไปนี้

ตาราง 7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายด้าน และ
รายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ความชัดเจนของนโยบายใน หน่วยงาน	2.91	.82	ปานกลาง
2. การชี้แจงนโยบายในหน่วยงาน	2.91	.82	ปานกลาง
3. การบริหารงานของหน่วยงาน	2.95	.85	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหารภายใน หน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.87	.81	ปานกลาง
5. ความมีประสิทธิภาพของกฎ ระเบียบการทำงานของหน่วยงาน	2.96	.79	ปานกลาง
6. การบริหารงานมีความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการกระทำอย่างมี เหตุผล	3.05	.83	ปานกลาง
7. ความโปร่งใสในการบริหารงาน พร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ	2.88	1.02	ปานกลาง
8. การบริหารงานมีการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	2.92	.96	ปานกลาง
9. การยึดหลักคุณความดี มีศีลธรรม ต่อครูและพนักงานในการบริหาร	2.95	.91	ปานกลาง
10. การสนับสนุนการเพิ่มคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.00	.89	ปานกลาง
รวม	2.94	.63	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานรายด้านอยู่ใน

ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ การบริหารงานที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.05$, S.D = .83) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 คือ การสนับสนุนการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$, S.D = .89) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 คือ ความมีประสิทธิภาพของกฎระเบียบการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.96$, S.D = .79) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 2.87$, S.D = .81)

ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการใน
สัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
11. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.11	.83	ปานกลาง
12. การยกย่องชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานดี	2.71	.86	ปานกลาง
13. ความรับผิดชอบในการมอบหมาย งานของผู้บังคับบัญชาต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.18	.86	ปานกลาง
14. การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	2.89	.76	ปานกลาง
15. การเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.84	.86	ปานกลาง
16. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	3.13	.79	ปานกลาง
17. ความสามัคคีของบุคลากรใน หน่วยงาน	2.66	.92	ปานกลาง
18. การรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อการ ปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมสังสรรค์พิเศษ	2.71	.75	ปานกลาง
19. การติดต่อสื่อสารประสานงาน ได้รับความช่วยเหลือจากคณะวิชา หรืองานต่างๆ ภายในหน่วยงาน	2.99	.60	ปานกลาง
20. การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกัน และกันระหว่างผู้ร่วมงาน	2.74	.79	ปานกลาง
รวม	2.90	.56	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, $S.D = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ ความรับผิดชอบในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.18$, $S.D = .86$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 คือ สัมพันธภาพของท่านกับผู้ร่วมงานส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$, $S.D = .79$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.11$, $S.D = .83$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.66$, $S.D = .92$)

ตาราง 9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน
จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโตและความ ก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
21. โอกาสในการทำงานให้มีผลงาน เพิ่มมากขึ้น	3.05	.80	ปานกลาง
22. การปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้เสร็จตามกำหนด	3.43	.77	ปานกลาง
23. ความสนใจของผู้บังคับบัญชา ในผลงานของท่าน	2.86	.71	ปานกลาง
24. ความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชา เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	2.84	.83	ปานกลาง
25. การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมจากการ ปฏิบัติงาน	2.68	.72	ปานกลาง
26. ระบบการพิจารณาเพื่อเปลี่ยน หน้าที่การงานมีความเหมาะสมและ เป็นธรรม	2.71	.76	ปานกลาง
27. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริม ให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.33	.94	ปานกลาง
28. โอกาสความก้าวหน้าของงาน ในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	2.91	.88	ปานกลาง
29. การสนับสนุนให้ไปดูงาน หรือ ฝึกอบรมในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติ	2.55	1.04	ปานกลาง
30. การเข้ารับการอบรมเพราะสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	2.91	1.07	ปานกลาง
รวม	2.93	.50	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้เสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.43$, $S.D = .77$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.33$, $S.D = .94$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 คือ โอกาสในการทำงานให้มีผลงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.05$, $S.D = .80$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนให้ไปดูงาน หรือฝึกอบรมในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.55$, $S.D. = 1.04$)

ตาราง 10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็น
รายด้าน และรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะ งานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
31. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่หน่วยงาน จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ	3.17	.93	ปานกลาง
32. เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ การทำงานในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน	3.07	.85	ปานกลาง
33. เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ การทำงานที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีความ ทันสมัย	2.76	.78	ปานกลาง
34. การบริการน้ำดื่ม	2.46	.96	น้อย
35. ความสะอาดของห้องน้ำ	2.43	.85	น้อย
36. การควบคุมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	2.86	.81	ปานกลาง
37. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และ น่าสนใจ	3.07	.79	ปานกลาง
38. ความพอใจต่อการได้รับมอบหมายงาน	3.07	.87	ปานกลาง
39. การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	2.87	.88	ปานกลาง
40. การปฏิบัติงานเร่งด่วนตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา	3.12	.92	ปานกลาง
รวม	2.89	.53	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, $S.D = .53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ($\bar{X} = 3.17$, $S.D = .93$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 คือ การปฏิบัติงานเร่งด่วนตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.12$, $S.D = .92$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = .79$) ความพอใจต่อการได้รับมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = .87$) และเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = .85$) ยกเว้นการบริการน้ำดื่ม ($\bar{X} = 2.46$, $S.D = .96$) และความสะอาดของห้องน้ำ ($\bar{X} = 2.43$, $S.D = .85$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายด้าน และ
รายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	2.86	.83	ปานกลาง
42. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	2.82	.86	ปานกลาง
43. เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาท่านได้รับ สิ่งตอบแทน เช่น เงิน วันหยุด ชดเชยที่ เหมาะสม	2.96	.89	ปานกลาง
44. ความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ จากหน่วยงาน	2.84	.88	ปานกลาง
45. การช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพ บิดา, มารดา, บุตร และสามี-ภรรยา ของครูและ พนักงาน	3.05	1.06	ปานกลาง
46. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	2.54	.92	ปานกลาง
47. การจัดงานกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี	2.70	.78	ปานกลาง
48. สวัสดิการเงินกู้ของกลุ่มครู และพนักงาน	2.93	.91	ปานกลาง
49. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.63	.86	ปานกลาง
50. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตรงกับ ความต้องการของท่าน	2.59	.88	ปานกลาง
รวม	2.80	.62	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ การช่วยเหลืองานตามกิจ ศพ บิดา, มารดา, บุตร, และสามี-ภรรยา ของครูและพนักงาน ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 1.06) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 คือ เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาท่านได้รับสิ่งตอบแทน เช่น เงิน วันหยุดชดเชยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.96$, S.D = .89) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 คือ สวัสดิการเงินกู้ของกลุ่มครู และพนักงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D = .91) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ($\bar{X} = 2.54$, S.D = .92)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร
ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One Way Analysis of Variance) โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตาราง 12-18

ตาราง 12 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ปี)					
	10 ปี หรือน้อยกว่า		10-20 ปี		21 ปี หรือมากกว่า	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านนโยบายและการบริหาร						
งาน	3.06	.65	2.86	.55	2.92	.66
2. ด้านความสัมพันธ์กับ						
ผู้บังคับบัญชาและความต้องการ						
ในสัมพันธภาพ	3.02	.64	2.75	.50	2.90	.54
3. ด้านความเจริญเติบโตและ						
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	.59	2.84	.44	2.95	.49
4. ด้านสภาพการทำงานและ						
ลักษณะงานที่ทำ	2.96	.71	2.82	.38	2.89	.50
5. ด้านค่าตอบแทนและ						
สวัสดิการ	2.78	.66	2.85	.47	2.77	.66
รวม	2.95	.54	2.82	.30	2.89	.47

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ทุกกลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี หรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 ($\bar{X} = 2.95$, S.D = .54) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี หรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 ($\bar{X} = 2.89$, S.D = .47) และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 ($\bar{X} = 2.82$, S.D = .30)

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.37	.18	.45	.64
	ภายในกลุ่ม	73	29.42	.40		
	รวม	75	29.78			
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ ความต้องการในสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.64	.32	1.04	.36
	ภายในกลุ่ม	73	22.61	.31		
	รวม	75	23.25			
3. ด้านความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.09	.38	.69
	ภายในกลุ่ม	73	18.52	.25		
	รวม	75	18.71			
4. ด้านสภาพการทำงานและ ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.08	.29	.75
	ภายในกลุ่ม	73	20.92	.29		
	รวม	75	21.09			
5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.08	.04	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	73	28.51	.39		
	รวม	75	28.60			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.08	.37	.70
	ภายในกลุ่ม	73	15.22	.21		
	รวม	75	15.37			

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 14 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	10,000 บาทหรือต่ำกว่า		10,001-20,000 บาท		ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านนโยบายและการบริหาร						
งาน	2.93	.71	2.79	.60	3.13	.61
2. ด้านความสัมพันธ์กับ						
ผู้บังคับบัญชาและความต้องการ						
ในสัมพันธภาพ	2.83	.72	2.74	.54	3.11	.46
3. ด้านความเจริญเติบโตและ						
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.73	.68	2.85	.43	3.09	.48
4. ด้านสภาพการทำงานและ						
ลักษณะงานที่ทำ	2.78	.67	2.88	.44	2.93	.60
5. ด้านค่าตอบแทนและ						
สวัสดิการ	2.57	.71	2.81	.58	2.85	.64
รวม	2.77	.58	2.82	.40	3.02	.45

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.02$, S.D = .45) รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอันดับ 2 ($\bar{X} = 2.82$, S.D = .40) และรายได้ต่อเดือน 10,000 บาท หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยอันดับ 3 ($\bar{X} = 2.77$, S.D = .58)

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.80	.90	2.35	.10
	ภายในกลุ่ม	73	27.98	.38		
	รวม	75	29.78			
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ ความต้องการในสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.14	3.97 *	.02
	ภายในกลุ่ม	73	20.97	.29		
	รวม	75	23.25			
3. ด้านความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	.70	2.95	.06
	ภายในกลุ่ม	73	17.31	.24		
	รวม	75	18.71			
4. ด้านสภาพการทำงานและ ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	.18	.09	.32	.73
	ภายในกลุ่ม	73	20.90	.29		
	รวม	75	21.09			
5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.30	.78	.47
	ภายในกลุ่ม	73	28.00	.38		
	รวม	75	28.60			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.87	.44	2.20	.12
	ภายในกลุ่ม	73	14.50	.20		
	รวม	75	15.37			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	10,001-20,000 บาท	10,000 บาทหรือต่ำกว่า	ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป
		$\bar{X} = 2.74$	$\bar{X} = 2.83$	$\bar{X} = 3.11$
ด้านความสัมพันธ์กับ				
ผู้บังคับบัญชาและ				
ความต้องการในสัมพันธภาพ				
10,001-20,000 บาท	2.74	-	.09	.37 *
10,000 บาทหรือต่ำกว่า	2.83	-	-	.28 *
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	3.11	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 10,000 บาทหรือต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีความสนใจในงานต่างกัน 5 ด้าน
โดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความสนใจในงาน				t	p
	งานที่ปฏิบัติตรงกับ		งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับ			
	ความรู้	ความสามารถ	ความรู้	ความสามารถ		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านนโยบายและ						
การบริหาร	3.02	.63	2.80	.61	1.45	.15
2. ด้านความสัมพันธ์						
กับผู้บังคับบัญชาและ						
ความต้องการใน						
สัมพันธภาพ	2.91	.54	2.88	.60	.25	.80
3. ด้านความเจริญ						
เติบโตและความ						
ก้าวหน้าในการทำงาน	3.01	.44	2.78	.56	1.98	.06
4. ด้านสภาพการ						
ทำงานและลักษณะ						
งานที่ทำ	3.03	.48	2.65	.53	3.15 *	.00
5. ด้านค่าตอบแทน						
และสวัสดิการ	2.81	.64	2.75	.59	.41	.68
รวม	2.96	.42	2.77	.49	1.7	.09

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ที่มีความสนใจในงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีเวลาในการทำงานต่างกัน 5 ด้าน
โดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	เวลาในการทำงาน				t	p
	ปฏิบัติงานวันปกติราชการ		ปฏิบัติงานวันปกติราชการ			
	วันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วัน		บางวันและวันหยุดราชการ รวม 5 วัน			
	ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์		ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.03	.62	2.76	.62	1.76	.08
2. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและ ความต้องการใน สัมพันธภาพ	2.89	.54	2.92	.60	-.22	.83
3. ด้านความเจริญ เติบโตและความ ก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	.46	2.84	.56	1.12	.27
4. ด้านสภาพการ ทำงานและลักษณะ งานที่ทำ	3.03	.49	2.59	.48	3.66 *	.00
5. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.85	.62	2.66	.59	1.27	.21
รวม	2.95	.42	2.75	.49	1.85	.07

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีเวลาในการทำงานที่ปฏิบัติงานปกติราชการ วันจันทร์-วันศุกร์รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่ปฏิบัติงานปกติราชการ บางวัน และวันหยุดราชการรวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 76 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและ

สวัสดีการ จำนวน 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ตัวเลือก โดยแบ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และได้หาค่าความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่างๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) กับ ความสนใจในงาน และ เวลาในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน

2.1 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 10,000 บาทหรือต่ำกว่า ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีความสนใจในงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ที่มีเวลาในการทำงานที่ปฏิบัติงานปกติราชการวันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่ปฏิบัติงานปกติราชการบางวัน และวันหยุดราชการ รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีสาระสำคัญอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปานกลางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ สุขสายชล (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของพิรภัทร เจริญสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ตันติมา รัตนลาโม (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากงานวิจัยดังกล่าวเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจอันดับสุดท้าย เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจตกต่ำของประเทศ ส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรในหน่วยงานโดยรวม และเมื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำแนกออกเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานในข้อการบริหารมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีเหตุผลนั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 แสดงว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจ และการกระทำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์ณี สงวนนาม (2545 : 11) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสนับสนุนการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพของ

กฎ ระเบียบการทำงานของหน่วยงาน การบริหารงานของหน่วยงาน การยึดหลักคุณความดีมีศีลธรรม ต่อครูและพนักงานในการบริหาร การบริหารงานมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ความชัดเจนของ นโยบายในหน่วยงาน การชี้แจงนโยบายในหน่วยงาน และความโปร่งใสในการบริหารงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ มีความพึงพอใจลดหลั่นลงมา สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตรเล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญ จึงได้มีการทบทวนและพยายามที่จะ ปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา สำหรับนโยบายและการบริหาร ภายในหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยปานกลาง อยู่ในระดับ อันดับสุดท้าย เหตุเพราะนโยบายยังมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่องผลงานจึงไม่ชัดเจน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพใน ข้อความรับผิดชอบในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของท่านนั้น บุคลากร ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับ 1 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาซึ่ง สอดคล้องกับประติษฐ คุณรัตน์ (2539 : 170) ที่กล่าวว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องศึกษาทำความเข้าใจผู้บังคับบัญชาและรู้จักปฏิบัติให้สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การเป็นส่วนรวมมีแนวทางในการปฏิบัติ คือ ทำงาน ด้วยความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ในการทำงานมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ เชื่อถือ ไว้วางใจได้ กล่าวรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาด หรือทำงานบกพร่อง นอกจากนี้สัมพันธภาพของ ท่านกับผู้ร่วมงานส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารประสานงานได้รับความช่วยเหลือจากคณะวิชา หรืองานต่างๆ ภายในหน่วยงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา การ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานดี และการ รวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อการทำงาน หรือกิจกรรมสร้างสรรค์พิเศษ มีความพึงพอใจที่ลดหลั่นกันลงมา สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญ ที่บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรยังมีความ ต้องการทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ วิทท์ ; และ ไนย์ (พีรภัทร เจริญสุวรรณ. 2547 ; อ้างอิงจาก Witt ; & Nye. 1992) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากจะมีความต้องการผลประโยชน์ ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่เห็นชัดเจน สามารถมองเป็นรูปธรรมได้

แล้ว เขายังมีความต้องการทางสังคมคือ การรวมกลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานอื่น ความเป็นกันเอง มิตรภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรักความสามัคคี ความรู้สึกดี ๆ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจำก่อให้เกิดความผูกพัน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้นได้ สำหรับความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับสุดท้าย เหตุเพราะสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพเพื่อตัวเองและครอบครัว จึงเห็นเป็นสภาพที่ทุกคนต้องพึ่งตนเอง จำเป็นต้องสร้างกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงความรัก ความสามัคคีเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้เสร็จตามกำหนดนั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสร็จตามกำหนดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานขึ้นกับอำนาจในการตัดสินใจตามระดับที่บุคลากรคนนั้นรับผิดชอบ เป็นหน้าที่ของบุคลากรต้องปฏิบัติเพราะบุคลากรต้องการให้งานสำเร็จลุล่วง และแสดงให้เห็นถึงไหวพริบของบุคลากร และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์. (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 118 ; อ้างอิงจาก Mc Clelland. 1965) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับความสำเร็จ โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความต้องการด้านความสำเร็จเป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และ 3) ความต้องการอำนาจเป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น นอกจากนี้งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โอกาสในการทำงานให้มีผลงานเพิ่มมากขึ้น โอกาสความก้าวหน้าของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน การเข้ารับการอบรมเพราะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ความสนใจของผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน ความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ระบบการพิจารณาเพื่อเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่ลดหลั่นกันลงมา สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรมีความต้องการในการยอมรับ และการยกย่องในด้านการทำงานในสังคม การยอมรับและการยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชาก็จะส่งผลให้เกิด

ความก้าวหน้าเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ในด้านความต้องการเจริญเติบโตเป็นความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต สำหรับการสนับสนุนให้ไปดูงาน หรือฝึกอบรมในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับสุดท้าย เหตุเพราะหน่วยงานขาดงบประมาณ ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก จะให้ดูงานหรือฝึกอบรมเฉพาะจำเป็นจริงๆ เท่านั้น หรือผู้ไปดูงาน หรือฝึกอบรมเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง

1.4 ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับ 1 แสดงว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย จิตใจ ทำให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ บุญช่วย จินตประพันธ์ (2536 : 99) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยดูแลเอาใจใส่ เพราะสภาพแวดล้อมช่วยทำให้คนเปลี่ยนแปลงไป เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง สิ่งเหล่านี้มีส่วนกระทบกับผู้อยู่ในสถาบันการศึกษา ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานเร่งด่วนตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ความพอใจต่อการได้รับมอบหมายงาน งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและน่าสนใจ การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ การควบคุมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การทำงานที่ใช้ปฏิบัติงาน มีความทันสมัย มีความพึงพอใจที่ลดหลั่น ลงมา สิ่งเหล่านี้บุคลากรมีความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี สำหรับข้อการควบคุมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่องค์การทุกองค์การต้องการในระดับมาก เพื่อความเรียบร้อยและเป็นระบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 328) ที่กล่าวว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์การ องค์การจำเป็นต้องมีแนวนโยบาย กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับและวิธีการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสนองความต้องการส่วนบุคคล ถ้าปราศจากระเบียบแล้วการปฏิรูปงานจะล้มเหลว และขาดประสิทธิภาพ เสถียรภาพขององค์การ ตลอดจนงานก็จะสั่นคลอนได้ สำหรับการบริการน้ำดื่มมีค่าเฉลี่ยน้อย เหตุเพราะน้ำดื่มสะอาดและปลอดภัยมีความจำเป็นต่อร่างกายของบุคลากรทุกคน สำหรับความสะดวกของห้องน้ำมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกรายข้อในทุกๆ ด้าน เหตุเพราะ

บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการสิ่งแวดล้อมที่สะอาด และปลอดภัย ความสกปรกในที่ทำงาน ตลอดจน
ห้องน้ำอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุและเป็นอันตรายต่อร่างกายได้ ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ดิเฮอร์
(2545 : 201) กล่าวถึง ความสกปรกในที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อาจก่อให้เกิด
อุบัติเหตุ และเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม
เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการในข้อการช่วยเหลืองานฉาปนกิจศพ บิดา, มารดา, บุตร และสามี-ภรรยา
ของครูและพนักงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่
ในระดับอันดับ 1 แสดงว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีจิตใจดีงามที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับเคราะห์
กรรม หรือสูญเสียสิ่งที่เป็นที่รักพร้อมทั้งได้รับความช่วยเหลือฉาปนกิจศพที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ
จินตนา บุญช่วย (2541 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจสิ่ง
หนึ่งซึ่งส่วนราชการพึงปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาได้รับสิ่งตอบแทน เช่น เงิน วันหยุด
ชดเชยที่เหมาะสม สวัสดิการเงินกู้ของกลุ่มครูและพนักงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่ทำอยู่ ความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ การจัดงานกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี สวัสดิการ
ต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตรงกับความต้องการ
ของท่าน รายข้อเหล่านี้มีความพึงพอใจลดหลั่นลงมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่
องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ สำหรับ
จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับสุดท้าย เหตุเพราะบุคลากร
ต้องการมีชีวิตที่ไม่มุ่งแต่งานเพียงอย่างเดียวตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่มีความต้องการทาง
สภาพสังคมที่ดีการปฏิสัมพันธ์กับเครือญาติพี่น้อง และเพื่อนในวันสำคัญต่างๆ และเพื่อพักผ่อนที่
เพียงพอ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสพการณ์ใน
การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ความสนใจในงาน และเวลาในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2
ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

เป็นการพิจารณาด้านทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมานาน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยในงานนั้นๆ ก็สามารถเรียนรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันจึงปฏิบัติงานได้ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุขุม กำแหง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันพบว่า มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติต่างก็ยอมรับต่อรายได้ที่ได้รับประจำเดือน และเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนผลจากความดีความชอบซึ่งบุคลากรจะปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชาหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจึงปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรดา ประดับเวทย์ (2542) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร อีกทั้งยังพบว่ารายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 10,000 บาทหรือต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปซึ่งเป็นรายได้ที่มาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในฐานะ มีความต้องการที่จะช่วยเหลือสังคม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 10,001 บาทหรือต่ำกว่า

2.3 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีความสนใจในงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรมาจากการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ให้อำนาจปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นหัวหน้างาน และแต่งตั้งทีมงานจากบุคลากรที่เหมาะสมซึ่งงานที่ปฏิบัตินั้นอาจจะไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่กำหนดให้ทีมงานศึกษาและเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องบูรณาการความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรที่มีความสนใจในงานต่างกันจึงปฏิบัติงานได้ตรงกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่งานปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถเป็นบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพได้ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่องค์การจัดให้ เช่น ห้องปฏิบัติงานที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ และทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องมีระบบ ไม่ต้องศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติมากนัก ดังนั้นบุคลากรที่มีความสนใจในงานที่งานปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรที่งานปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.4 บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานนั้นได้ประสานงานกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการก่อนที่จะออกคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ซึ่งยังคงสิทธิที่พึงได้ตามระบบราชการ ดังนั้นบุคลากรที่มีเวลาในการทำงานต่างกันจึงปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรที่มีเวลาในการทำงานที่ปฏิบัติงานปกติราชการวันจันทร์-วันศุกร์รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมเกษตรที่ปฏิบัติงานวันปกติราชการบางวันและวันหยุดราชการรวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานวันปกติราชการวันจันทร์-วันศุกร์รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์เป็นการปฏิบัติงานในสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำปกติตามเวลาในการทำงานของราชการโดยทั่วไป ในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่พร้อมในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ และร่วมสังสรรค์กับผู้อื่นในวันหยุดด้วยกัน ดังนั้นบุคลากรที่มีเวลาในการทำงานที่ปฏิบัติงานปกติราชการวันจันทร์-วันศุกร์รวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานวันปกติราชการบางวันและวันหยุดราชการรวม 5 วันปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 125) กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ต้องร่วมปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้วิจัยนำประเด็นดังกล่าวมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยปานกลางทุกรายข้อ ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรควรมีนโยบายภายในหน่วยงานที่ชัดเจน และชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกันถึงแนวนโยบายและการบริหารงานต่างๆ ตามหลักการบริหารที่ดี (Good Governance)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความต้องการในสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นให้อยู่ในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มากและมากที่สุด โดยให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้แสดงความคิดเห็นมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้อิสระในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันจะเกิดความรัก ความผูกพัน และศรัทธาต่อหน่วยงาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดในตัวผู้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในตนเองว่าทำได้ ความสำเร็จลุล่วง และความก้าวหน้าในอาชีพก็จะเกิดขึ้น สำหรับการสนับสนุนให้ไปดูงานหรือฝึกอบรมในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ในระดับอันดับสุดท้ายนั้น ควรตั้งงบประมาณเกี่ยวกับดูงานหรือฝึกอบรมให้เพียงพอในแต่ละปี และหางบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานของรัฐหรือบริษัทเอกชน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำ มี

ค่าเฉลี่ยน้อยในข้อการบริการน้ำดื่มและความสะอาดของห้องน้ำ ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตร ควรให้ความสำคัญต่องานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เกี่ยวกับการบริการน้ำดื่มด้วยการเพิ่มคุณภาพจัดหาน้ำดื่มที่สะอาดตามมาตรฐานของ การประปาภูมิภาค ตลอดจนภาชนะที่ใส่น้ำกรวยกระดาศ หรือแก้วน้ำที่สะอาด จัดตั้งไว้ทุกคณะวิชา หรืองานต่างๆ ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้ สำหรับความสะอาดของห้องน้ำควรเพิ่มผู้ดูแลประจำห้องน้ำ ให้ห้องน้ำสะอาดตลอดเวลาปฏิบัติงาน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ควรให้ความสำคัญในการ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม เกษตร การทำประกันภัยให้แก่บุคลากรทุกคน จัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบียดำ เป็นต้น สำหรับจำนวน วันหยุดพักผ่อนประจำปีมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ สุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรควรให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวของ ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีจำนวนวันหยุดที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่กำหนดให้ศูนย์ฝึกอบรม วิศวกรรมเกษตรเป็นสถานศึกษามีจำนวนวันหยุดต่อปีไม่น้อยกว่าสถานศึกษาอื่นๆ ที่อยู่ในสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรม เกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดว่าจะควรทำการศึกษาวิจัยใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2
2. ควรศึกษาเชิงประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละงาน เพื่อขยายผลเก็บรวบรวม ข้อบกพร่อง แล้วนำไปปรับปรุงเป็นเกณฑ์ในการสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจที่สูงมากขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยซ้ำ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร ทุกๆ 1 ปี และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานบริหารงาน เพื่อ เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- จินตนา บุญชวน. (2541). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับ
สวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทนา หงส์ดาสวรรณ. (2545). ความพึงพอใจของพนักงานขายที่มีต่อการทำงานในบริษัท 3 เอ็ม
ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตร.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- _____. (2536). องค์การและการจัดการการศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิชย์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีรดา ประดับเวทย์. (2542). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วงศ์วานวุฒิคุปต์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดการหลังการปรับ
โครงสร้างองค์กรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาบริษัทลูกซ์ รอยัล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญช่วย จินดาประพันธ์. (2536). การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษา
นิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *นโยบายและการวางแผน : หลักการทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. (2539). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พีรภัทร เจริญสุวรรณ. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิสมัย เชื้อมีแรง. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชณุ กิวนนท์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบก*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. (2543). *ข้อมูลและสารสนเทศศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร*. ปทุมธานี : งานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ ฝ่ายแผนงานการศึกษา ศูนย์ฯ.
- _____. (2546). *ข้อมูลและสารสนเทศศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร*. ปทุมธานี : งานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ ฝ่ายแผนงานการศึกษา ศูนย์ฯ.
- _____. (2547). *ข้อมูลและสารสนเทศศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร*. ปทุมธานี : งานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ ฝ่ายแผนงานการศึกษา ศูนย์ฯ.

- ภูษิต ทิพย์รักษา. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้า นครหลวง เขตบางเขน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สุชุม กำแหง. (2542). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์. (2547). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด. สารนิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2541). การบริหารงานบุคคล. เอกสารการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). รายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษาศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2535). การศึกษากับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบุรณ์ พงษ์พลสุข. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดเขต 3 ภาคกลาง 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ บุญชุม. (2544). ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- สมพิศ สุขแสน. (2546, กุมภาพันธ์-กรกฎาคม). Good Governance กับการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์. (2) : 8-9.
- ลพิตา ไข่มุกพิรัตน์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเดียนเนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*. New York : Collier-Macmillan.
- Gilmer, Von Haller B. (1966). *Applied Psychology : Problem in Living and Work*. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick.; Mausner, Bernard.; & Snyderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley & Sons.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 608-609
- London, A.; et al. (1997, June). "The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of life", *Journal of Applied Psychology*. 62(3) : 328-334
- Panagos, Richard A. (1985, April). "Job Satisfaction and Central Life Interests Among Education", *Dissertation Abstracts International*. 78(80) : 191-192.
- Wahba, Susanne Patterson. (1978, May). "Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance : An Empirical Test of Two Alternative Theories", *Dissertation Abstracts International*. 38 : 6376-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาค้นคว้ามีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายในการถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม
3. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นายสมยศ บุญชุม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตรจนถึงปัจจุบัน

☐ 10 ปีหรือน้อยกว่า

☐ 11-20 ปี

☐ 21 ปี หรือมากกว่า

2. รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนรวมถึงค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับ
แต่ละเดือนโดยเฉลี่ย

☐ 10,000 บาท หรือต่ำกว่า

☐ 10,001-20,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

3. ความสนใจในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

☐ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ

☐ งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

4. เวลาในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ปฏิบัติงานตามปกติราชการและเวลาที่ปฏิบัติงานในวัน
หยุดราชการ

☐ ปฏิบัติงานวันปกติราชการ วันจันทร์-วันศุกร์ รวม 5 วันปฏิบัติงาน
ต่อสัปดาห์

☐ ปฏิบัติงานวันปกติราชการ บางวัน และวันหยุดราชการ รวม 5 วัน
ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำแนะนำในการตอบ โปรดพิจารณาว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละข้อคำถามอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การแบ่งวัดค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน					
2	การชี้แจงนโยบายในหน่วยงาน					
3	การบริหารงานของหน่วยงาน					
4	นโยบายและการบริหารภายในหน่วยงาน อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
5	ความมีประสิทธิภาพของกฎ ระเบียบการทำงาน ของหน่วยงาน					
6	การบริหารงานมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำอย่างมีเหตุผล					
7	ความโปร่งใสในการบริหารงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ					
8	การบริหารงานมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
9	การยึดหลักคุณความดี มีศีลธรรม ต่อครูและ พนักงาน ในการบริหาร					
10	การสนับสนุนการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
11	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ความต้องการในสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	การยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานดี					
13	ความรับผิดชอบในการมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
15	การเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
16	สัมพันธภาพของท่านกับผู้ร่วมงานส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
17	ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน					
18	การรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมสังสรรค์พิเศษ					
19	การติดต่อสื่อสาร ประสานงานได้รับความช่วยเหลือจากคณะวิชา หรืองานต่างๆ ภายในหน่วยงาน					
20	การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน					
21	ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการทำงานให้มีผลงานเพิ่มมากขึ้น					
22	การปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้เสร็จตามกำหนด					
23	ความสนใจของผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน					
24	ความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
25	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน					
26	ระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนหน้าที่การงานมีความเหมาะสม และเป็นธรรม					
27	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
28	โอกาสความก้าวหน้าของงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
29	การสนับสนุนให้ไปดูงานหรือฝึกอบรมในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ					
30	การเข้ารับการอบรม เพราะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
31	สภาพการทำงานและลักษณะงานที่ท่านทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ					
32	เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
33	เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การทำงานที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีความทันสมัย					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	การบริการน้ำดื่ม					
35	ความสะอาดของห้องน้ำ					
36	การควบคุมให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ					
37	งานที่ปฏิบัติไม่มีลักษณะทำลาย และน่าสนใจ					
38	ความพอใจต่อการได้รับมอบหมายงาน					
39	การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
40	การปฏิบัติงานเร่งด่วนตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
41	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่					
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
43	เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาท่านได้รับสิ่งตอบแทน เช่น เงิน วันหยุด ขดเรย ที่เหมาะสม					
44	ความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการจาก หน่วยงาน					
45	การช่วยเหลืองานญาติพนักงาน บิดา, มารดา, บุตร และภรรยา ของครูและพนักงาน					
46	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี					
47	การจัดงานกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี					
48	สวัสดิการเงินกู้ของกลุ่มครู และพนักงาน					
49	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน					
50	สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตรงกับความต้องการ ของท่าน					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ประพนธ์ จันทวิเทศ ศึกษาพิเศษ 7 สำนักงานพัฒนาสมรรถนะครูและ บุคลากรทางการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. อาจารย์ทองดี แย้มสรวล อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. อาจารย์ ดร.พนทิพา อินทวิชัย อาจารย์ 3 ระดับ 8 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. อาจารย์ ดร.สุวรรณา สาสนรักกิจ อาจารย์ 2 ระดับ 7 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. อาจารย์ ดร.สุเทพ ไชยบุตร อาจารย์ 2 ระดับ 7 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมยศ บุญชุม
วัน เดือน ปีเกิด	21 เมษายน 2499
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	ประถมศึกษาปีที่ 7 (ป.7) โรงเรียนบ้านบางใหญ่ สุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาปีที่ 5 (ม.ศ.5 ทัวไป) โรงเรียนการช่างสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนการช่างสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2525	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2543	ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) การบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) การบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ