

331. 1231 37

๑ ๗๑๖๗

๑.๓

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปริญาพนธ์

ของ

อุคมศิลป์ นิมิตรกุล

28 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

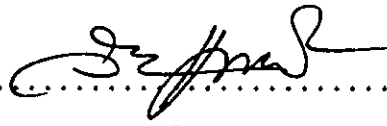
มีนาคม 2539

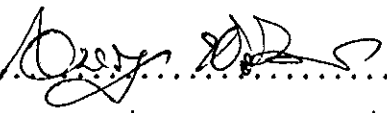
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒. ๑๓๑๑๓

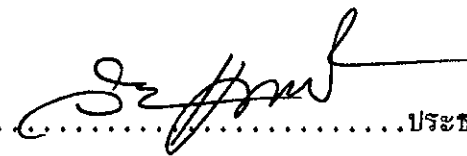
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

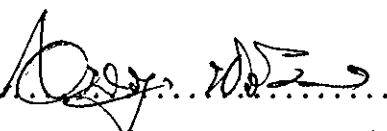
คณะกรรมการควบคุม

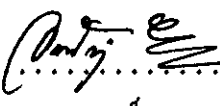
..........ประธาน
(ผศ.ดร. วิชัย หวานเพชร)

..........กรรมการ
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)

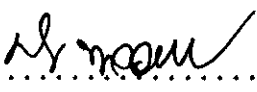
คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(ผศ.ดร. วิชัย หวานเพชร)

..........กรรมการ
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.อดิศักดิ์ จินตานุกุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ประกาศศุภผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความกรุณาเป็น
อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร ประธานกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์หวน พินธุ์พันธ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พงศ์ หรดาล ภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศึกษา คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏ
พระนคร อาจารย์วันชัย คงเพชร ศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่
กรุณาสละเวลาอันมีค่า ตรวจสอบเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ
ตลอดจนมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จินदानกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ความภาคภูมิใจในความสำเร็จครั้งนี้ ด้วยพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ ที่ได้
ให้ชีวิต สติปัญญา อบรมสั่งสอน และวางรากฐานชีวิต รวมทั้งการศึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัย ครอบครัว
อันก่อรับไปด้วย คุณวราณี นิมิตรกุล และ ค.ญ.ปจรรย์ นิมิตรกุล ค.ช.พจนถทิ นิมิตรกุล
และ ค.ญ.พิชญา นิมิตรกุล ที่ได้ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ด้วยดี

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมุติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
หลักการสร้างและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน...	34
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	35
การเรียนการสอนวิชาช่าง.....	39
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	46
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไป.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม องค์ประกอบด้านสถานภาพ.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	98
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	119
ประวัติของผู้วิจัย.....	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายชื่อโรงเรียน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
2	จำนวนและร้อยละ ของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	61
3	จำนวนและร้อยละ ของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	62
4	จำนวนและร้อยละ ของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	63
5	จำนวนและร้อยละ ของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	64
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านตัวงาน.....	65
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน.....	67
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ.....	68
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ.....	70
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล.....	72
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน.....	74
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา.....	76

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน.....	78
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การและการบริหาร.....	80
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	82
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน.....	84
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามเพศ.....	86
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามเพศ.....	87
19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามอายุ.....	89
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามอายุ.....	90
21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	92
22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	93
23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	95
24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา.....	6
2 แสดงลำดับขั้นของความต้องการ ของมาสโลว์.....	17
3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์กับเฮอริซเบอร์ก.....	20
4 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับอัลเดอร์เฟอร์.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาวิชาอาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจของบุคคล และมีผลผูกพันไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ด้วยเหตุนี้นโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นในเรื่องการศึกษาวิชาอาชีพทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 7) นโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พุทธศักราช 2535-2539) เน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามวัย มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ตระงชีวิต ปรับตัวและนำการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีทักษะพื้นฐานในการประกอบสัมมาชีพ ตามสภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สังคมและตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 1-4) นอกจากนั้นยังได้กำหนดนโยบายที่เร่งรัดจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ตลอดจนเพื่อส่งเสริมการศึกษาเพื่ออาชีพทุกระดับและประเภทการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 17) แต่เนื่องจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว และโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้แนวโน้มความต้องการแรงงานขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีปริมาณสูงขึ้น เพราะต้องการแรงงานที่เรียนรู้ได้เร็ว เข้าใจปัญหาและปรับตัวได้ในระดับที่เหมาะสม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนให้มึประสิทธิภาพ แต่การจัดการศึกษาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้การศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายในการจัดการมัธยมศึกษาจึงได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ทางวิชาการและวิชาอาชีพ (กรมวิชาการ. 2533 : 48) การที่การศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาคนให้มีความก้าวหน้า จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาและนํานโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาคน คือครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอน (นิเชต สุนทรพิทักษ์. 2534 : 40) ดังนั้น

การจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนวิชาช่างจะต้องจัดเตรียมเนื้อหา เครื่องมือ สถานที่ และจัด
ประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ ภาระดังกล่าวครูจะต้องมี
ความอดทน เสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังสมองในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบ
อย่างสูง รวมทั้งต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน (นิตยา หลานไทย. 2531 : 3)

การเรียนการสอนวิชาช่าง พงศ์ หรदार (2534 : 74) กล่าวว่า จะต้องมีการฝึก
ปฏิบัติการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในโรงฝึกงาน รวมทั้งการนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการ
วางแผนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียนจะต้องวิเคราะห์ วางแผนในการทำงาน จาก
การศึกษาสภาพการเรียนการสอนวิชาอาชีพ สุรพันธ์ ดันศรีวงษ์ (2531 : 2) ได้สรุปปัญหาที่
สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาการงานและอาชีพ เกี่ยวกับตัวผู้สอน เกี่ยวกับตัวผู้เรียน เกี่ยวกับ
การจัดและบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้สอนพบว่า ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับสงบ ลักษณะ (2524 : 24) ซึ่ง
พบว่า โรงเรียนขาดเอกสารหลักสูตร คู่มือ ขาดเครื่องมือและวัสดุในการสอนวิชาอาชีพ ผู้
ปกครองและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการเรียนวิชาอาชีพ

จากสภาพปัญหาการเรียนการสอนวิชาการงานและอาชีพ ชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนเป็น
ปัจจัยที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน ประสพปัญหาหลายประการซึ่งมีสาเหตุจากการ
ขาดความรู้ งบประมาณ ขาดความยอมรับของผู้บริหาร ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจะบรรลุ
เป้าหมายได้หากครูผู้สอนนั้นมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแล้ว เชื่อว่าการเรียนการสอนจะ
เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ สาธร (2517 : 17) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การที่
บุคลากรของหน่วยงานใดก็ตาม ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือมี
ความรู้ต่ำกว่างานที่ทำอยู่ ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองย่อมมีความรู้สึกไม่
มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ลิเคอร์ท (Likert. 1961 : 5) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพ
ขององค์การนั้น อาจจะมีพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อให้บุคลากร
ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะอยู่ในระเบียบวินัยและมีความสุข
ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
(อรุณ รักธรรม. 2517 : 2)

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ แต่ความพึงพอใจของแต่ละหน่วยงานย่อมแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ดังเช่นจากการศึกษาของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด เชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงานสูง และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่และลักษณะของงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วน อุทัย พาศิยไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่กล่าวมา สรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ เกื้อกูลสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์การและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ในการสร้างเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยจะส่งผลให้ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามนโยบายที่ได้วางไว้ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาของตนต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและจัดลำดับความพึงพอใจของครูช่างในด้าน ตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ เกื้อกูล สภาพการทำงาน การบังคับ

ปัญญา เพื่อนร่วมงาน องค์การและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษา วิจัยครั้งนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหาทางสนองตอบความต้องการของครูช่าง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูช่าง สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 125 โรงเรียน จำนวน 475 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูช่าง สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 จาก 32 โรงเรียน จำนวน 101 คน ได้หาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบด้านสภาพภาพทั่วไป คือ

3.1.1 เพศ ได้แก่ ชายและหญิง

3.1.2 อายุ ได้จำแนกออกเป็น

- อายุต่ำกว่า 25 ปี
- อายุระหว่าง 25-35 ปี

- อายุสูงกว่า 35 ปี

3.1.3 วุฒิทางการศึกษา ได้จำแนกออกเป็น

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

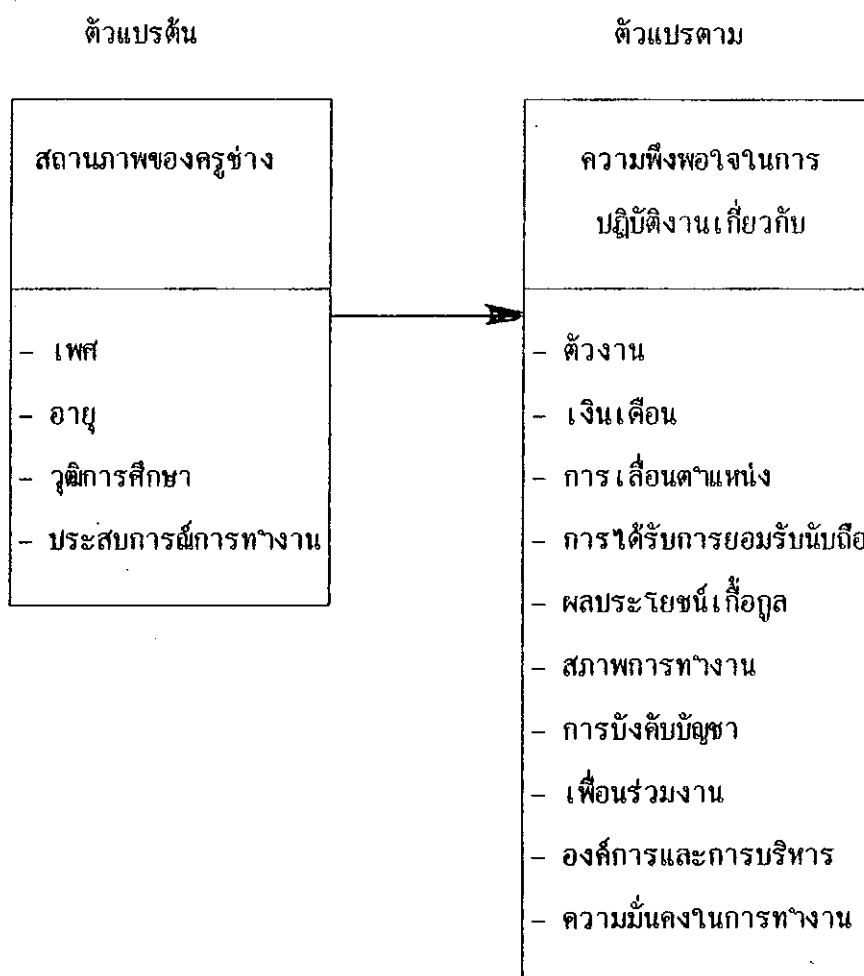
3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน ได้จำแนกออกเป็น

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ระหว่าง 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ 10 ด้าน

- 3.2.1 ตั้งงาน (work)
- 3.2.2 เงินเดือน (payment)
- 3.2.3 การเลื่อนตำแหน่ง (promotions)
- 3.2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
- 3.2.5 ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits)
- 3.2.6 สภาพการทำงาน (working conditions)
- 3.2.7 การบังคับบัญชา (supervision)
- 3.2.8 เพื่อนร่วมงาน (co-workers)
- 3.2.9 องค์การและการบริหาร (organization and management)
- 3.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (security of job)

ซึ่งสรุปเป็นกรอบความคิด (conceptual framework) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูช่าง หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำหน้าที่สอนกลุ่มวิชาการงานและอาชีพ ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย สังกัดหมวดอุตสาหกรรม ในวิชาที่เกี่ยวกับงานช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดหมวดอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2537

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปในทางชื่นชมยินดี หรือทางบวกต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมา หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานและการรับรู้ของบุคคลนั้นเมื่อได้ผ่านการทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และแรงสมองที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

2.1 ตัวงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติได้แก่ งานการสอน งานอาคารสถานที่ งานซ่อมบำรุง รวมทั้งปริมาณงาน หรือความมีอิสระไม่มีอิสระ ความยากง่าย ความพอดี ความรู้สึกที่อยากปฏิบัติงานนั้น ๆ

2.2 เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานที่ทางราชการจ่ายให้ตามตำแหน่งงาน

2.3 การเลื่อนตำแหน่งและระดับ หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปี รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่องชมเชยรับรู้แสดงความยินดี กล่าวถึงและยอมรับเชื่อถือในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่

2.5 ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร รวมไปถึงค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหารที่พัก และสหกรณ์ออมทรัพย์

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ชั่วโมงปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศทั่วไปภายในที่ทำงาน บรรยากาศแวดล้อม เช่น แสง เสียง กลิ่น ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ตลอดจนห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น

2.7 การบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการปกครองที่ครูช่างได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารโรงเรียน ในการดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ ด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.8 องค์การและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการบริหารโรงเรียนตามนโยบายที่วางไว้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูช่างได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น ๆ

ตามความเหมาะสม

2.9 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วม หรือเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความมั่นคงว่าจะอยู่ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

3. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้สูงสุดในปัจจุบันของครูช่าง

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูช่างได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันทั้งด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาเป็นตอน และเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. หลักการสร้างและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. การเรียนการสอนวิชาช่าง
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction)

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา และนักจิตวิทยา แต่โดยทั่วไปแล้วมีความหมายใกล้เคียงและคล้ายคลึงกันดังนี้

สมยศ นาวิการ (2525 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือความรุนแรงของความต้องการของพนักงาน เพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ภายใต้อสภาพการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเกิดจากความรู้สึก ทศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ

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

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพอใจลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

เฟรนช์ (French. 1964 : 28-29) กล่าวว่า คนจะเกิดความรู้สึกพอใจได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่าขวัญในการทำงาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

ไอแวนเซวิช และดอนเนลลี (Ivancevich and Donnelly. 1968 : 172) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความคิดเห็นของคนงานที่นิยมชมชอบงานที่เขากำลังกระทำอยู่

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

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

มอร์ส (Morse. 1983 : 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การลดความเครียดให้น้อยลง หากคนมีความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนั้นเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือแค่เพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ เมื่อทุกคนมีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าประสงค์ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฉะนั้นผู้บริหารที่ประสงค์ต่อผลของงานต้องคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกให้มาก ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมากก็จะมี ความพึงพอใจปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เริ่มสนใจกันอย่างแพร่หลาย กว้างขวาง เพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของ ยอร์จ เอลตัน เมโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนทุกระดับ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก (สมยศ นาวิการ. 2525 : 264) ในปัจจุบันโดยเฉพาะในวงการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้สนใจศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และยังศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ อีกที่ได้นำมาเอาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้อยู่เสมอ และได้มีผู้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้เช่น อารี เพชรสุด (2530 : 26) ได้สรุปไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53-54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพราะการที่การทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผลเช่น ยอดการผลิตตกต่ำทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานได้แต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดขวัญแก่บุคคลในองค์การ
3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากการที่บุคคลได้สนองความต้องการเป็นสำคัญ เซเลสนิค (Zelesnick) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (external need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่และการได้ทำงานตามความถนัด

2. ความต้องการภายใน (internal need) ได้แก่การเข้าหู่เข้าพวก ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (Zalesnick. 1958 : 18)

ความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 391-398) มีความเห็นว่า บุคคลมีความต้องการคล้ายคลึงกัน 10 ประการ คือความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความมั่นคงและแบบแผน การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน

การมุ่งใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีการมุ่งใจให้เหมาะสม การศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลในองค์การ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ใช้วิธีการมุ่งใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการสร้างสภาวะที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมจะประกอบไปด้วยสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตัวบุคคลทำให้เกิดความต้องการ เมื่อเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงกระตุ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เมื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ (วิชัย แหวนเพชร. 2534 : 64) มีทฤษฎีที่นักวิชาการ นักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน และทฤษฎีที่ได้รับความนิยมแพร่หลายได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการมุ่งใจของเฮอริสเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการ อี อาริ จี ของ

อัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ซึ่งจะได้กล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวไปเป็นลำดับดังนี้

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการ (motives, wants) ของพนักงานในองค์กรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้อง จนกระทั่งเป็นทฤษฎีทั่วไป (general theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนเอาไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ "hierarchy of needs" ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกาย จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่นถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ก็คือความต้องการด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมี

ความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด ก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่นมนุษย์อยากจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำฉันทัญญาจากนายจ้าง ที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย ที่เราพบเห็นกันอยู่เสมอก็คงได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคงอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่นในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานยอมทำให้พนักงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว พนักงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้น หรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้ นายจ้างเห็นความดีความชอบของตน และจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในตำแหน่งเดิม เขาก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ ที่ให้ความมั่นคงกับเขามากกว่า เป็นต้น

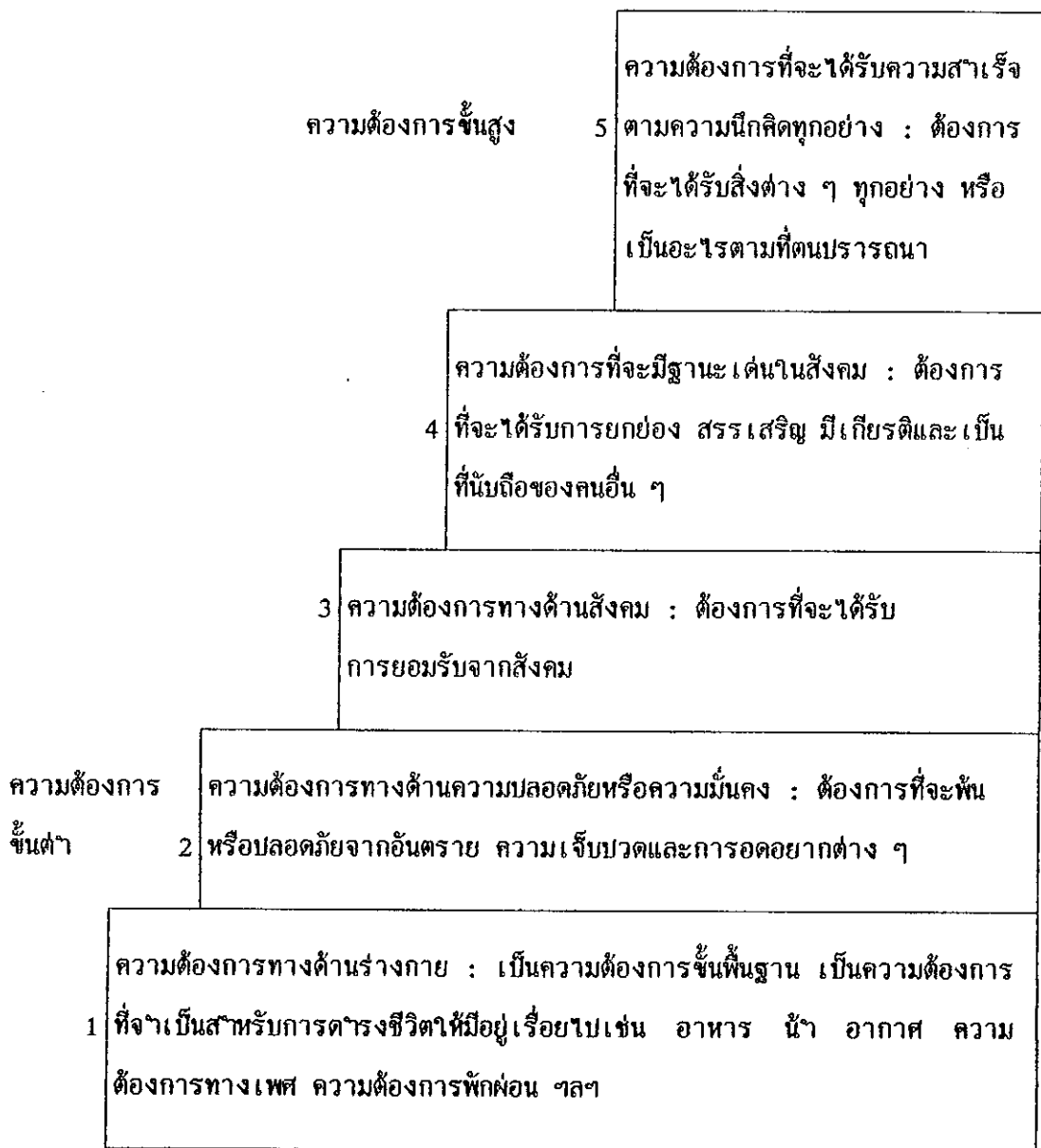
3. ความต้องการด้านสังคม (social or belongingness needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้นี้ ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มี ความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอตน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ แล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะให้มีความมีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกิน หน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self-actualization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จ ทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะประสบความสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้มีลักษณะกว้างขวางมาก และจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มีเช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬา ระดับดาราโลกหรืออยากมีบุตรหญิงชายในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากจะทำประสพผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน หรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 381-384)



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

3.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยสองประเภท การศึกษาถึงลำดับความต้องการของคนตามแนวความคิดของมาสโลว์นั้นนับได้ว่าเป็นการพิจารณาถึงความต้องการโดยทั่ว ๆ ไปของคน แต่การศึกษาถึงความต้องการของคนตามทฤษฎีนี้จะมีลักษณะเฉพาะกว่า เพราะว่าจะพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติได้โดย

1. จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทํา แต่ทว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ยุติธรรม
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี
- 1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 เงินเดือนที่ยุติธรรม
- 1.5 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
- 1.6 ความมั่นคงของงาน

2. จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงาน ถ้าหากว่าเงื่อนไขดังกล่าวนี้มีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทําเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทํา สิ่งเหล่านี้ Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือ

- 2.1 โอกาสกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญให้เกิดความสำเร็จ
- 2.2 ได้รับการยกย่องสำหรับความสำเร็จ
- 2.3 ความก้าวหน้า
- 2.4 ความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทํา ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยใหม่ มัก

จะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่คิดพลาดปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) นี้หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น หรือจูงใจนั้นคล้ายกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์ (Maslow) กล่าวไว้ และปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ก็สามารถเทียบกันได้กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ดังภาพประกอบ 3

ทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก

ความต้องการประสพ ความสำเร็จตาม ความนึกคิด		ปัจจัย สูงใจ	งานที่ทำท่าย ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ
ความต้องการมีฐานะ เด่นในสังคม ต้อง การได้รับการยกย่อง			ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ฐานะ ตำแหน่ง
ความต้องการทางด้าน สังคม ความรัก			ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา
ความต้องการทางด้าน ความมั่นคง ปลอดภัย		ปัจจัย อนามัย	นโยบายการบริหารของ องค์การ สภาพการทำงาน
ความต้องการทางด้าน ร่างกาย			ชีวิตความเป็นอยู่ เงินเดือน

ภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริช เบอร์ก

3.3 ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG Theory) เกิดขึ้นจากแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ว่า ความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่าง เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้น จะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็就会有ความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็就会有ต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็就会有ต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

ปี ค.ศ. 1969 อัลเดอร์เฟอร์ ได้ศึกษาวิจัยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" จากผลของการศึกษาครั้งนี้ อัลเดอร์เฟอร์ คิดทฤษฎีความต้องการ 3 ลำดับชั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

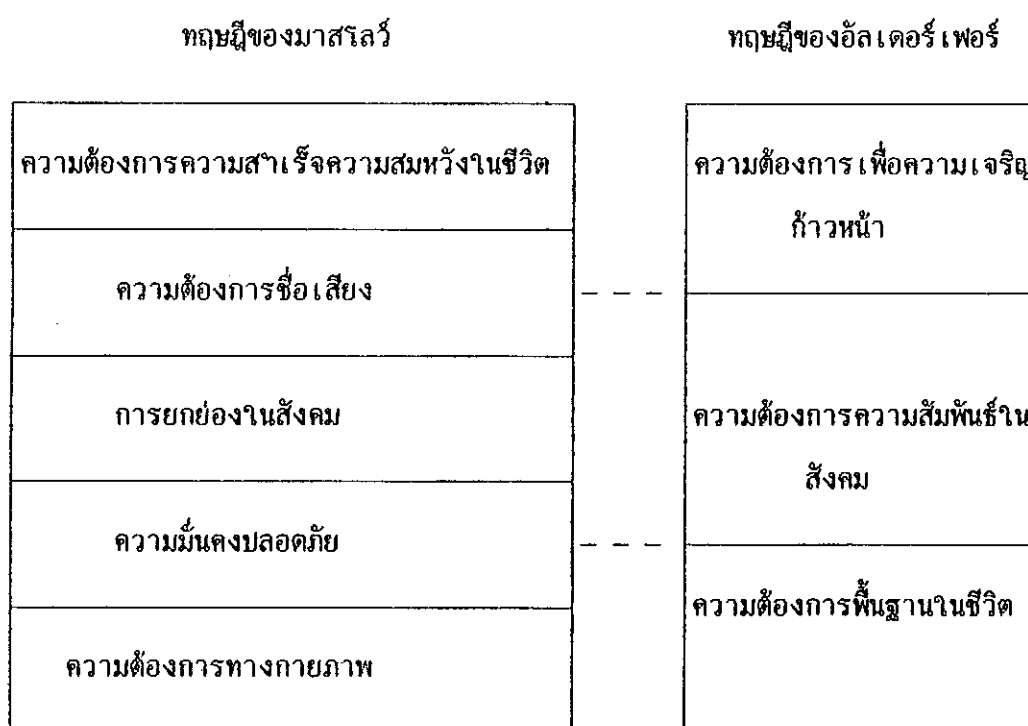
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (existence needs : E) คือความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อประทังชีวิตของคน เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สุขภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคง

ปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (growth needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเจริญเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำงานให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จะพบความสัมพันธ์ดังภาพประกอบ 4 (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2532 : 111-113)



ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับอัลเดอร์เฟอร์

จากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องการตอบสนองความต้องการ เช่นเดียวกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยสรุปว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความต้องการทั้ง 3 จะมีลักษณะต่อเนื่องจากความต้องการทางวัตถุที่เป็นรูปธรรมไปสู่ความต้องการทางจิตใจที่เป็นนามธรรม

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์

(David C. McClelland) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจ และจากการศึกษานั้นได้สรุปแนวคิดพื้นฐานที่จำเป็นในการจูงใจบุคคลไว้ 3 ประการคือ

1. ความต้องการอำนาจ (need for power)
2. ความต้องการด้านสังคม (need for affiliation)
3. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement)

แมคเคลแลนด์และคณะได้ทำการทดสอบความต้องการต่าง ๆ ของบุคคล โดยการทดสอบในเชิงจิตวิทยา และได้สรุปผลออกมาว่า ในบรรดาความต้องการทั้ง 3 ประการข้างต้นนั้น สิ่ง que ทุกคนต้องการมากที่สุด คือความต้องการด้านความสำเร็จ

ความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ ข้างต้นนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความราบรื่น เพราะในองค์การทั้งหลาย บุคคลที่เข้ามาร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต่างก็มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

ความต้องการอำนาจ แมคเคลแลนด์และคณะได้ศึกษาพบว่า คนที่มีความต้องการอำนาจสูง มักชอบที่จะเป็นผู้ควบคุมคนอื่น หรือทำตัวมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ บุคคลเหล่านี้จะพยายามไต่หาตำแหน่งว่าง ๆ เช่น เป็นหัวหน้า และบุคคลพวกนี้มักจะเป็นคนดุด่า มีข้อโต้แย้งบ่อย ๆ มีบุคลิกเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง เอาการเอางาน ชอบที่จะสอนคนอื่น และชอบพูดในที่ชุมชน

ความต้องการด้านสังคม บุคคลที่มีความต้องการด้านสังคมสูง มักจะพอใจที่ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้อื่น และพยายามที่จะหลบเลี่ยงความเจ็บปวดหรือการถูกกลุ่มไม่ยอมรับ ตน บุคคลเหล่านี้ชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ อยากที่จะมีความคุ้นเคยสนิทสนม และมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมทั้งจะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับคามลำบาก และ

ชอบคบหาสมาคมหรือพบปะกับบุคคลอื่น ๆ

ความต้องการประสบความสำเร็จ คนที่มีความต้องการได้รับความสำเร็จสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่า ๆ กับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลวของงานที่ทำหาย ตั้งเป้าหมายให้ตัวเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง แต่มักจะไม่ชอบเป็นนักการพนัน ชอบให้บอกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันที เป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่ง ๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ชอบทำงานหนัก และถ้าเกิดความล้มเหลวขึ้นก็ไม่ถือเป็นเรื่องวิตกกังวล และชอบที่จะดูแลกำกับการด้วยตนเอง

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์และคณะ ยังพบอีกว่าผู้ที่เริ่มทำธุรกิจและพัฒนาธุรกิจของตน มีความต้องการความสำเร็จสูงมาก มีความต้องการอำนาจพอสมควร และมีความต้องการด้านสังคมต่ำ ส่วนผู้จัดการทั่ว ๆ ไปมักจะมีความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจสูง แต่มีความต้องการทางด้านสังคมต่ำกว่าบุคคลประเภทแรก สำหรับกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก ผู้จัดการมีความต้องการความสำเร็จในงานสูงมาก แต่ในธุรกิจขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการในเรื่องความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการอำนาจและความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับที่สูงกว่า ส่วนผู้จัดการในระดับกลาง ในธุรกิจขนาดใหญ่ มักจะต้องการความสำเร็จในงานสูงกว่าผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับสูงประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่แล้ว แต่พวกระดับกลางยังจะต้องดิ้นรนที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ระดับสูงสุดขององค์การ

จากข้อสรุปของงานวิจัยตามแนวความคิดของแมคเคลแลนด์ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ทำให้มีประเด็นที่จะพิจารณาต่อไปอีกว่า ผู้ที่เป็นผู้จัดการหรือผู้บริหารแต่ละคน สมควรที่จะมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงทุก ๆ คนหรือไม่ คำตอบที่ได้จากผลของการวิจัยก็คือ ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงกว่า มักจะมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่า อย่างไรก็ตามเนื่องจากสภาพทั่วไปในการบริหาร จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นแต่ละกิจการจึงสมควรที่จะมีหรือสร้างผู้บริหารที่มีความต้องการทางด้านสังคมมากพอสมควร นอกเหนือไปจากความต้องการระดับสูงในด้านการประสบความสำเร็จ (โพลิน ผ่องใส. 2532 : 236-237)

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ทั้งต่อการทำงานและต่อบรรยากาศภายในองค์การ ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสรุปเป็นแนวคิดได้ดังนี้

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-268) ได้พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากองค์ประกอบหลายประการที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ที่สำคัญควรพิจารณาคือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย
- 1.2 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
- 1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน เมื่อทำงานจะมี ความพึงพอใจสูงและจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี
- 1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงานประกอบด้วย

- 2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่างานที่จำเจ
- 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ความรับผิดชอบและอื่น ๆ
- 2.3 ฐานะอาชีพ
- 2.4 ภูมิประเทศ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ
- 2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจสูงกว่าองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ

อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ล็อก (Lock. 1976 : 1297-1349) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่เขาได้ศึกษาและรวบรวมไว้ มี 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบทำงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจในงานทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนที่ทำด้วย ไม่ใช่งานเกินไปหรือง่ายเกินไป ปริมาณงานก็ควรพอดีกับความสามารถและเวลาของแต่ละบุคคล ไม่ใช่งานมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง (payment) เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่นการจ่ายเงินเป็นรายเดือน รายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่นเมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะทำให้การสนับสนุนแก่บุคคล

ที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานหรือคาดหวังไว้ว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ บาเหน็จบ้านนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างหนึ่ง

7. การบังคับบัญชา (supervision) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความพึงพอใจ หัวหน้าแบบต่าง ๆ ก็มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากน้อยต่างกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพ้ออาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย

9. องค์การและการบริหารงาน (organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ปฏิบัติงานมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ทฤษฎี สาธร (2517 : 273-278) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ โดยเรียกวิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้นว่า "วิธีให้

อามีส" ซึ่งสรุปออกเป็น 8 ประการด้วยกันคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลากรที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (personal non-material opportunities)
3. สภาพทางกายภาพ อันพึงปรารถนา (desirable physical conditions)
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions)
5. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness)
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัย และทัศนคติของบุคคลนั้น (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes)
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation)
8. สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคคลากร (condition of communion)

จางงศ์ สมประสงค์ (2518 : 72-75) กล่าวถึงมูลเหตุที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะวิจัยแห่งเมืองพิทสเบิร์ก สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรและนักบัญชี พบว่ามีมูลเหตุ 5 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงาน (work it self)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้า (advancement)

คณะนักวิจัยฯ ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน องค์ประกอบนี้ได้รับการกล่าวถึงบ่อยที่สุดและเมื่อถามถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องความรู้สึกชอบในงานที่ทําปรากฏว่ามีอยู่ถึงร้อยละ 41 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความพึงพอใจในงานที่ทําจนบรรลุผลสำเร็จเรื่องต่าง ๆ ที่ศึกษาในงานทุกประเภทและหลายต่อหลายงาน ปรากฏว่าเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานหนักนั้น ๆ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปล้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ ในข้อนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าให้ฟังว่า งานดีเด่นของเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนภายนอกอย่างไร และคนภายนอกได้ยกย่องเขาอย่างไรบ้าง เขาได้รับการโอบหลังแสดงความยินดีปรีดาจากลูกค้า จากนาย จากเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ก็ผู้ได้บังคับบัญชาตามปกติ การยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน ข้อนี้หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือไม่ก็เป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว พวกวิศวกรและนักบัญชีได้รับความพึงพอใจอย่างมาก จากการท างานที่มีลักษณะต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่า จะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

4. ความรับผิดชอบ ภายใต้อันนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าเกี่ยวกับงานที่เขาทำ ให้ฟังว่า ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อว่าพวกเขาจะได้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มีความก้าวหน้าจากงานนั้นเลย และบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการท างานให้เพื่อนร่วมงาน เช่นนี้เขาจึงชอบเป็นต้น

5. ความก้าวหน้า หมายถึงการที่พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผลจากการสัมภาษณ์ปรากฏว่า ครึ่งหนึ่งของเรื่องที่บรรดาผู้ให้สัมภาษณ์เลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องตื่นเต้นที่สุดอย่างไม่คาดคิด องค์ประกอบนี้มักจะหมายรวมถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

เหตุอันก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ดีมีความพึงพอใจในการท างานทั้ง 5 ประการข้างต้นนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่พึงใจอยู่ในความรู้สึกของตัวเองทุกคน ที่ให้การสัมภาษณ์มาเป็นเวลานานแล้ว และความรู้สึกที่น่าสนใจอย่างหนึ่งของผู้ให้สัมภาษณ์ก็คือ ความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงานและความก้าวหน้า ซึ่งมีอยู่ในความรู้สึกเป็นเวลานานกว่าเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานและความยอมรับนับถือจะมีอยู่ในลำดับแรกนั้นก็เพราะ เป็นเหตุสร้างความพึงพอใจในงานทางด้านชั่วคราวในระยะสั้น ๆ เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่าเหตุทั้ง 5 ประการดังกล่าวมานี้ ต่างมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือมีผลทำให้บุคคลท างานที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานของตนที่ท ายู่ด้วยกันทั้งนั้น

นอกจากนี้ คณะนักวิจัยขณะนี้ยังศึกษาถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการท างาน 5 ประการ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. นโยบาย และการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration)

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (technical supervision)

3. เงินเดือน (salary)

4. การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (interpersonal supervision)

5. สภาพการทำงาน (working conditions)

คณะวิจัยได้ให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ไว้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท เรื่องนี้ไม่มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพของบริษัท การดำเนินงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน แต่สาระของเรื่องให้ผู้ให้สัมภาษณ์เล่าให้ฟังเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานส่วนใหญ่ ก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลและนโยบายต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรม หรือมีที่ท่าว่าจะเป็นอันตรายต่อผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดก็คือเรื่องเงินเดือน

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา เรื่องนี้ไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ให้การสัมภาษณ์กับผู้บังคับบัญชาของเขาแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขาดความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยแท้จริง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาของเขาไม่ทราบว่าจะให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิค ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้อย่างไร

3. เงินเดือน องค์ประกอบตัวนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงทั้งในแง่ดีและแง่เลว ในแง่เลวผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า เงินเดือน เป็นเหตุอันหนึ่งในระบบที่ก่อให้เกิดความอรรถรมในการบริหารงานค่าจ้าง อันเป็นผลให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำขึ้นได้เสมอ ๆ สำหรับในแง่ดีเงินมีส่วนสร้างความก้าวหน้า อันเป็นผลให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานนั้น คณะวิจัยได้สรุปได้ว่าการบริหารงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม อาทิ เลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างแบบไม่เต็มใจ หรือให้เงินเดือนค่าจ้างระหว่างพนักงานเข้าบรรจุใหม่ กับพนักงานเก่าแตกต่างกันน้อยเกินไปเป็นต้น เรื่องเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำกับพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทั้งสิ้น

4. การบังคับบัญชาส่วนบุคคล อันหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล กล่าวคืออันเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของเขาได้แล้ว ผู้ใต้

บังคับบัญชาเหล่านี้จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ที่เขารับผิดชอบอยู่ขึ้นมาได้ องค์ประกอบนี้ มักจะสืบเนื่องหรือเกิดควบคู่กับองค์ประกอบที่สองเสมอ

5. สภาพของการทำงาน หมายถึงสภาพสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่การ เช่น การทำงานไม่มีความสะดวกเพียงพอ ทำให้ที่ตั้งโรงงานไม่สะดวกแก่การคมนาคม และปริมาณงานที่เขาต้องปฏิบัติ แต่ผลสัมฤทธิ์ของคณะวิจัยปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นว่ามีปริมาณงานให้ทำไม่เพียงพอมากกว่าที่จะบ่งว่ามีงานให้ทำมากเกินไป

ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองร้อยคน ส่วนใหญ่เนื่องมาจากสาเหตุ 5 ประการข้างต้นนี้ นอกนั้นยังมีความรู้สึกที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากสาเหตุใหญ่อีก 2 ประการ ประการแรกก็คือ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัท ประการที่สองคือ ความรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับผลตอบแทน จากผลงานที่เขาทำเขาปฏิบัติเลย ข้อความที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึง 1 หรือมากกว่าใน 5 ประการนั้น นับว่าเป็นมูลเหตุที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจึงให้คิดเลยไปอีกว่าความหวังที่จะได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานก็คงจะเลื่อนลงตามไปด้วย

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 1-2) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางคือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิก ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นว่า เกี่ยวกับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดระบบองค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงมีความสามารถ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูง การมีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ และการแบ่งลำดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

วิจิตร อาวะกุล (2526 : 218-219) กล่าวถึงการสำรวจวิเคราะห์ขวัญในการ

ทำงานของสมาชิกในหน่วยงานสำรวจในสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงาน 14 ส่วนด้วยกันคือ

1. ความต้องการของงาน
2. สภาพการทำงาน
3. เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน
4. สิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับ
5. มิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อการบริหาร
8. เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน
9. ประสิทธิภาพของการบริหาร
10. ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร
11. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
12. ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน
13. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร
14. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

จากผลกระทบต่อขวัญในการทำงานทั้ง 14 ส่วนนี้ อาจจัดเป็นหัวข้อใหม่ที่สำคัญได้ 5 หัวข้อคือ

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

สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 403-407) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน

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

ดังนั้นการสร้างสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะสภาพจิตใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จลุล่วง ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้ จึงควรที่จะได้ให้ความสนใจศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อันได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์การและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนำมาเสริมสร้างและพัฒนาองค์การให้มีสมรรถภาพยิ่งขึ้นต่อไป

5. หลักการสร้างและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปริทีติลล (2529 : 332) ได้เสนอแนะถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานให้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ทำหายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรมดังนี้ (กิติมา ปรีดีติลก. 2529 : 333)

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
 2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
 3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
 4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น
- จะเห็นได้ว่าถ้าหน่วยงานใด บุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กรหรือมีขวัญในการทำงาน หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้นด้วย

6. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการตรวจสอบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด ซึ่งจุดประสงค์ของการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น อารี เพชรสุค (2530 : 56) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ออกมา

3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

ส่วนการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหลายรูปแบบ คือ

1. แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptive Index) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า JDI ซึ่งสมิธ เค็นคอลและฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ.1969 โดยลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9-18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การหลายประเภทที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษา และทุกระดับรายได้ JDI นี้จะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 10-15 นาที และการวัดแบบนี้มีประโยชน์หลายอย่างเช่น

1. มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจ และดำเนินการทดสอบเองได้
2. มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน
3. มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง จนสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงานนี้ ได้แสดงไว้ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง ข้อความในแบบสอบถามแบบ JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่าน แล้วพิจารณาข้อความที่อธิบายลักษณะการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง โดยเขียนเครื่องหมายดังนี้

Y สำหรับข้อความที่บรรยายลักษณะงานของท่าน

N สำหรับข้อความที่บรรยายที่ไม่ปรากฏในงานท่าน

? สำหรับข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

งานปัจจุบัน	ค่าจ้างแรงงาน
.....เป็นงานประจำวัน	เลว
.....น่าพอใจ	เหมาะสมดีแล้ว
.....ดี	น้อยกว่าเท่าที่ควร
.....ตรงกับสายงาน	เงินเดือนสูง
.....ควบคุมได้	รายได้ทำให้อยู่อย่างสุขสบาย
ผู้บังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
.....ทันสมัย	เลื่อนตามความสามารถ
.....เอาใจยาก	เลื่อนไปตามตำแหน่ง
.....ขอคำแนะนำจากนั้น	มีโอกาสดีที่จะก้าวหน้า
.....ให้การช่วยเหลือลูกน้องดี	ไม่ได้เลื่อนขึ้นบ่อยนัก
เพื่อนร่วมงาน	
.....พูดมาก	
.....ทะเลาะวิวาท	
.....จู้จี้	

ฯลฯ

2. แบบสอบถามแบบมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดย ไวส์ อิงแลนด์ และโลฟควิสต์ (Weise, England and Lofquist) ในปี ค.ศ.1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับแบบสอบถาม JDI คือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความโดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด คือความพอใจอย่างมาก (5) จนถึงคะแนนต่ำสุดคือไม่พอใจอย่างมาก (1)

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบ MSQ

ลักษณะของงาน	ไม่พอใจ มากที่สุด	ไม่พอใจ	เฉย ๆ	พอใจ	พอใจ มากที่สุด
ความรู้สึกรู้สึกของข้าพเจ้าที่มีต่องาน 1. งานยุ่งอยู่ตลอดเวลา 2. มีโอกาสทำงานคนเดียว 3. งานมีความมั่นคง 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ค่าจ้างเหมาะสม 6. สามารถตัดสินใจในงานได้ 7. เจ้านายมีมนุษยสัมพันธ์ดี 8. เพื่อนร่วมงานดี 9. มีความสำเร็จในงานที่ทำ ฯลฯ					

3. แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบประเมินความพึงพอใจที่เขามีอยู่ต่องานที่เขากระทำว่าอยู่ในระดับใด จากคำคุณศัพท์ที่ได้มา โดยมีระดับต่าง ๆ ให้ระดับดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale

ลักษณะของงาน

น่าสนุก		น่าเบื่อ
ยาก		ง่าย
มั่นคง		ไม่มั่นคง
ก้าวหน้า		ล้าหลัง

ฯลฯ

4. แบบมาตรวัดสีหน้า (faces scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วัดจากลักษณะของหน้าตา โดยคุณลักษณะใบหน้าของพนักงาน บุคคลที่สร้างแบบสอบถามนี้คือ คูนิโน (Kunin) โดยแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบไปด้วยภาพวาดใบหน้าที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามนี้เพียงแค่เลือกว่า ใบหน้ารูปใดตรงกับความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้า และบุคคลที่ร่วมงานด้วย

7. การเรียนการสอนวิชาช่าง

การเรียนการสอนวิชาช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในส่วนที่เป็นวิชาช่างในบ้านก็จัดเหมือนวิชาสามัญทั่วไปและวิชาช่างที่เป็นช่างอุตสาหกรรมจัดเป็นวิชาอาชีพที่เรียนตามความถนัด ความสนใจเพื่อมุ่งให้นักเรียนประกอบอาชีพอิสระในท้องถิ่น ประกอบอาชีพตามความสนใจ ความถนัดและความสามารถของตนสอดคล้องกับแนวคิดของธนู แสงศักดิ์ (2521 : 124) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ว่าเป็นการศึกษาวิชาสามัญให้นักเรียนฝึกการใช้มือ เครื่องมือเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและเป็นพื้นฐานไปสู่การเรียนวิชาอาชีพโดยทำงานอาชีพกับบิดาหรือแหล่งประกอบอาชีพได้

การเรียนการสอนวิชาช่างเป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ให้นักเรียนปฏิบัติได้มีการ

วิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การรับรู้ ซึ่งจัดการศึกษาเป็นวิชาสามัญและวิชาอาชีพ ปัจจุบันการศึกษาวิชาช่างสามารถจัดเป็นเชิงระบบได้คือด้านวัตถุดิบเพื่อป้อนเข้า (input) ได้แก่นักเรียน หลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน ฯลฯ ด้านระบบการผลิต (process) ได้แก่กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ด้านผลผลิต (output) ได้แก่นักเรียนที่จบการศึกษา มีความสามารถระดับหนึ่ง ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ได้แก่คุณภาพของนักเรียนนั่นเอง (ผจญ ขันธวณะ. 2531 : 1-3)

การเรียนการสอนทุกสาขาอาชีพต้องมีการเตรียมการเพื่อให้การเรียนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของการเรียนการสอนและมีความสำคัญมากซึ่งทวีป อภิสิทธิ์ (ม.ป.ป. : 14-21) ได้เสนอแนะไว้ห้าองค์ประกอบคือ

1. ผู้สอนต้องให้ความรู้แก่ผู้เรียนจึงจะบังเกิดผลดี มีการถ่ายทอด แต่ถ้าผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่ ความรู้ของผู้สอนไม่จำเป็นต้องมากกว่า ผู้สอนทำหน้าที่เพียงผู้ประสานงานขึ้นแนะเพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจเอง

2. ผู้เรียนจะต้องนำความรู้ที่ได้รับนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการและประสบความสำเร็จ

3. หลักสูตรเปรียบเหมือนแผนที่หรือลายแทงที่บอกให้ผู้สอนและผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง ถ้าไม่มียึดหลักสูตรการเรียนการสอนจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายได้

4. สื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ทั้งหลายตั้งแต่ชอล์ก กระดานดำ เอกสาร ตำรา เครื่องฉายข้ามศีรษะ เทป สไลด์ วิดีโอเทป ชุดการสอน ฯลฯ การเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิภาพต้องเลือกให้เหมาะสมกับกาลเทศะและสภาพของผู้เรียน

การเรียนการสอนวิชาช่างให้ได้ผลต้องศึกษาปรัชญาศึกษาวิชาช่างและจะต้องมีองค์ประกอบอื่นอีก (บุญศักดิ์ ใจจงกิจ. 2519 : 42) คือครูสอนวิชาช่างที่มีทัศนคติและการดำเนินงานที่ถูกต้อง หลักสูตรและวิธีสอนที่เหมาะสม เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอ การงบประมาณที่เพียงพอ นอกจากนี้ฮอปพ็อค (Hoppock. 1967 : 543-547) ได้เสนอแนะว่าการเปิดสอนวิชาอาชีพในโรงเรียนควรมีลักษณะที่เป็นความต้องการและความจำเป็นของสังคม ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และยืดหยุ่นนำไปใช้งานในลักษณะใกล้เคียงได้และยังให้ความเห็นอีกว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดแผน

การเรียนรู้ โรงเรียนต้องจัดแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความถนัด และความสนใจ ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น โรงเรียนต้องมีความพร้อมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ สำหรับแผนการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ สิ่งที่ควรคำนึงถึงอีกประการหนึ่งคือแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระในท้องถิ่นในการฝึกอาชีพของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของโรเบิร์ต (Robert. 1965 : 543-550) ได้เสนอหลักการเรียนการสอนวิชาชีพว่าการสอนวิชาชีพควรเหมือนสถานการณ์จริง สถานที่ทำงานจริงเป็นดีที่สุด สำหรับการทดลองฝึกงานวิชาชีพ มาตรฐานการสอนวิชาชีพควรสูงเท่าหรือสูงกว่าระดับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับของอาชีพนั้น ข้อมูลทางเทคนิคมีความจำเป็นต่องานอาชีพที่เป็นประโยชน์ของสังคม

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาช่าง กิจกรรมการเรียนการสอนวิชาช่าง หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับนักเรียน เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะทำให้เด็กเรียนไปสู่จุดหมายของการเรียนที่กำหนดให้โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมรวมทั้งเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีสอน ระยะเวลาที่เรียน ฯลฯ มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ อาทิ สันต์ ธรรมบำรุง (2525 : 162) ให้ความหมายของวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนที่จัดทำขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ ตามความมุ่งหมายของการสอน ส่วนพิสิษฐ์ เมธาภัทร และธีระพล เมธิกุล (2531 : 92-93) ได้สรุปว่าการสอน (teaching) หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้โดยแบ่งกิจกรรมการสอนออกเป็นสี่ด้าน คือด้าน

1. หลักสูตร
2. การสอน
3. การวัดผล และ
4. การประเมินผลการสอน

กิจกรรมทั้งสี่ด้านนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดทีละด้านจากด้านที่หนึ่งจนถึงด้านที่สี่ เช่นหลังจากครูสอนไประยะหนึ่ง ๆ ครูอาจเปลี่ยนจุดประสงค์การเรียนรู้หรืออาจจะเปลี่ยนวิธีสอนกลางคัน เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนของตนก็ได้ สุทธิ เจริญสุข (2515 : 48) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีสอน

ไว้ทั่ว ๆ ไปดังนี้คือ

1. ครูต้องเห็นคุณค่าและความจำเป็นของการเตรียมการสอน
2. ควรเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับโอกาสและเนื้อหาวิชา
3. สอนแล้วครูต้องมีการวัดผล
4. บุคลิกภาพของครู

แต่ในการเรียนการสอนวิชาช่างเพื่อให้นักเรียนนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไปประกอบอาชีพต่อไป เกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาอาชีพแบ่งออกเป็นสองส่วนคือภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เมื่อเรียนภาคทฤษฎีแล้ว การฝึกภาคปฏิบัติสามารถทำได้สามทาง (วิรัช กุญฑมาศ. 2532 : 134) คือ

1. ฝึกงานโรงงานของโรงเรียน ซึ่งมีความคล่องตัวในการจัดการเรียนการสอน แต่ทรัพยากรด้านบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอหรือเพียงพอก็อาจขาดประสบการณ์
2. ฝึกงานแหล่งวิทยากร เป็นการจัดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร แต่เป็นปัญหาด้านการเดินทางและการฝึก
3. การฝึกปฏิบัติในแหล่งประกอบการของบิดามารดา ผู้ปกครองนักเรียน ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้โลกของงานอย่างแท้จริงและถือว่าเป็นใบเบิกทางสำหรับการทำงานของเด็กต่อไปในอนาคตเมื่อสำเร็จการศึกษา

การสอนวิชาช่างมีความคล้ายคลึงกับการสอนวิชาสามัญภาคทฤษฎี แตกต่างกันด้านภาคปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ มีวิธีการสอนภาคทฤษฎีที่ขั้นตอนตามลำดับคือ

1. ทำให้นักเรียนสนใจปัญหา (motivation) ครูเป็นผู้ยกตัวอย่างปัญหาเพื่อท้าทายความคิดของนักเรียน ทำให้นักเรียนสนใจที่จะเรียนรู้
2. ให้นำเนื้อหาหรือสิ่งบอกกล่าว (information) ตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน เพื่อนำสิ่งบอกกล่าวนั้นมาแก้ปัญหา โดยต้องยึดหลักคือสอนจากสิ่งง่าย ๆ ไปหาสิ่งยาก สอนจากสิ่งที่มองเห็นหรือทำการทดลองให้ไปสู่กฎเกณฑ์นิยามและหลักการ สอนจากสิ่งที่ทราบแล้วไปยังสิ่งที่ไม่ทราบ และสอนให้นักเรียนสามารถเอาความรู้ไปใช้แก้ปัญหาที่แตกต่างกันออกไปจากที่สอน

3. ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด (application) ฝึกแก้ปัญหาหลังจากได้เรียนรู้ในสิ่งที่สอนไปแล้ว

4. ต้องมีกระบวนการวัดผลสำเร็จ (progress) เพื่อวัดว่าสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้นั้นสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาหรือยัง ไม่เข้าใจในเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้ทำการตรวจปรับ (feedback) ให้การเรียนการสอนได้ผลตามวัตถุประสงค์ ส่วนในภาคปฏิบัติ บุญศักดิ์ ใจจงกิจ (2519 : 147) เสนอแนะไว้สี่ขั้นดังนี้คือ

- 4.1 เตรียมการสอน
- 4.2 ครูทำให้อุ
- 4.3 นักเรียนทดลองทำ
- 4.4 นักเรียนลงมือปฏิบัติ

ในการสอนวิชาช่างจำเป็นต้องมีอาคารสถานที่สาขาวิชาที่โรงเรียนเปิดสอน โรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการและยังมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือประกอบการสอน บุคคลที่จะถ่ายทอดความรู้ ให้การฝึกปฏิบัติก็คือครูนั่นเอง ซึ่งผู้ที่จะเป็นครูช่างควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ (ไชยพร ตันต์จิตานนท์. 2526 : 24-25) คือ

1. มีฝีมือในระดับสูงและรอบรู้งานอาชีพของตนทุก ๆ ด้าน สามารถสาธิตทักษะและฝีมือของตน
2. ต้องรู้จักจัดและบริหารโรงฝึกงาน
3. ต้องรู้เป้าหมายของการศึกษาและสามารถปรับปรุงคิดแปลงแก้ไขการจัดประสบการณ์ให้เด็ก
4. ต้องมีความสามารถในการสร้างและใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน
5. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
6. สามารถประเมินความเจริญของงาน ความรู้ ความสามารถของนักเรียน
7. มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ
8. เข้าใจพฤติกรรมและพัฒนาการของเด็ก
9. มีความรู้เกี่ยวกับเยาวชนและความผิดของเด็ก ตลอดจนการสอน
10. รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอัตตบุคคล
11. รู้ถึงหลักการเรียนรู้

การสอนวิชาช่างต้องเป็นการสอนที่มุ่งให้ได้แก่นักเรียนได้มีการปฏิบัติมากกว่าวิชาอื่นและโดยลักษณะเนื้อหาของวิชาช่างนั้น ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะของผู้เรียนขึ้นอยู่กับ การฝึกทักษะ การทดลองและปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติงาน วิธีสอนที่นิยมใช้มีดังนี้ (สิทธิ ประจักษ์กิติ. 2524 : 48-49) คือการสอน

1. บรรยาย (lecture)
2. สาธิต (demonstration)
3. กำหนดงานหรือโครงการงาน (project method) และ
4. แบบพิมพ์ (instructional sheet)

และจากผลการวิจัยของ มอลเลย์ (Malay. 1978 : 27) สรุปว่าวิธีสอนที่เหมาะสมสำหรับการสอนวิชาการงานและอาชีพเรียงตามลำดับคือ

1. การสอนแบบสาธิต
2. การสอนแบบอภิปราย
3. การสอนแบบแก้ปัญหา
4. การสอนแบบค้นคว้า
5. การสอนแบบสืบสวนสอบสวน
6. การสอนแบบโครงสร้าง
7. การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง
8. การสอนแบบภาพเคลื่อนไหว
9. การสอนแบบการประชุม
10. การสอนโดยใช้นิทรรศการหรือใบงาน
11. การสอนโดยใช้นิทรรศการ
12. การสอนแบบบรรยาย
13. การสอนโดยใช้วิชาการด้านอื่นเข้าช่วย
14. การสอนแบบแลกเปลี่ยนความรู้
15. การสอนแบบสัมมนา
16. การสอนแบบการศึกษาจากสถานที่
17. การสอนโดยการฝึกงาน

18. การสอนโดยใช้โทรศัพท์
19. การสอนโดยใช้ชุดการสอน และ
20. การสอนแบบศึกษาเฉพาะกรณี

ครูผู้สอนวิชาช่าง จากการศึกษาและวิเคราะห์หลักการ จุดมุ่งหมายหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา พบว่าการศึกษาแบ่งออกเป็นสองระดับ (เปเร็ง กิจรัตน์, 2532 : 5-7) คือ

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นักเรียนจะเรียนวิชาบังคับหลายวิชาร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนได้สำรวจความถนัด ความสนใจของตนเองและเปิดโอกาสให้เลือกเรียนวิชาได้น้อยรายวิชา ดังนั้น ครูผู้สอนวิชาช่างจึงควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งเนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนการสอน เช่น ครูการทำงานที่สอนวิชาช่างในบ้านจะต้องสอนได้หลายวิชาช่างและการสอนวิชานี้ครูต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการสอนทักษะช่าง และ

2. มัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนจะเรียนวิชาบังคับร่วมน้อยลง แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนวิชาเลือกในสายสามัญศึกษาหรือในสายอาชีพมากขึ้น ดังนั้น ครูผู้สอนวิชาช่างจึงควรทำให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชามากกว่ากระบวนการเรียนการสอน เช่น ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมควรมีความรู้อย่างลึกซึ้งในวิชาที่สอนนั้น เฮาส์โฮลด์เตอร์ (Householder, 1966 : 53-57) ได้ให้คุณสมบัติของครูอุตสาหกรรมว่ามีลักษณะ เช่นเดียวกับคุณสมบัติของครูช่างอื่น ๆ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. ต้องเข้าใจบทบาทของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ของสาขาอุตสาหกรรมศึกษาเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม
2. ต้องมีความคิดและหลักการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรตลอดจนมีความพยายามที่จะเพิ่มพูนทักษะในการสอนให้ดีขึ้นตลอดเวลา
3. มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทางด้านอุตสาหกรรม
4. ต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาการสอนใหม่ ๆ ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
5. ต้องวางแผนการดำเนินการจัดและบริหารโรงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ
6. ต้องวางแผนและทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้วิธีการสอนหลาย ๆ แบบใน

กิจกรรมหลาย ๆ ชนิด

7. ต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งขึ้นไว้และยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานวิจัยได้ด้วย
8. ต้องเป็นผู้รักษาความปลอดภัยและมีพื้นฐานความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิคช่างอย่างดี
9. ต้องมีความรู้สึกลงในสาขาวิชาที่ตนสอนและต้องหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนสอนอยู่เสมอ

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาและวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมผลของการวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในงานเป็นอันดับแรก และลักษณะงานเป็นอันดับสอง และไม่พอใจต่อนโยบายการบริหารงานและสภาพการทำงาน ยังพบอีกว่าปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือความสัมฤทธิ์ผลในงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงาน อันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคงในงาน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารวิทยาลัยมีสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ผู้บริหารวิทยาลัยที่สอนวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยกรรม ที่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันคือ เรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เรื่องลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจระดับต่ำคือ เรื่องของเงินเดือนและ

ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลสูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สำหรับเงินเดือนและตำแหน่งมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดเป็นความเห็นของผู้บริหารระดับโรงเรียน

กมล รักสวน (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 วิทยาลัย จำนวน 320 คน สรุปผลการวิจัยได้ 3 ประการคือ

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเมื่อเรียงลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้

- ลักษณะของงาน
- ความเจริญก้าวหน้า
- ความรับผิดชอบ
- ความสำเร็จในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา
- รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- สภาพของการทำงาน
- การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานี ไชยธีรานุวัตรศิริ และคนอื่น ๆ (2524 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จนทำให้เกิดที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือโอนย้ายหน่วยงานก็คือ

1. นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์

2. การบริหารงานของอธิการบดี คณบดีและหัวหน้าภาควิชา
3. โอกาสในการศึกษาต่อ
4. โอกาสในการปฏิบัติงานสำคัญ
5. การถืออาวุธและคุณวุฒิโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ
6. สภาพความแออัดของการทำงาน
7. ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร
8. รายได้ไม่เพียงพอ

ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจมากที่สุดคือ งานสอนตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษามา หรือตรงกับความถนัด

ชลิต พูลศิลป์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติ จอมแบ่ง (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชน ในเขตภูเขา (ศศช.) พบว่าสภาพความพึงพอใจของครู ศศช. โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจต่ำ ส่วนด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยครูมีความพึงพอใจระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านสภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพพื้นฐานเดิม ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกล่าวคือ ครูที่เป็นโสดมีความพึงพอใจโดยส่วนรวม และในสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย มากกว่าครูที่สมรสแล้ว ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2 ปี มี

ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานและด้านนโยบายการบริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์
การทำงานน้อยกว่า 2 ปี และครูที่เป็นชาวเขามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานและ
ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าครูชาวพื้นราบ ส่วนองค์ประกอบด้านเพศ อายุ และวุฒิ
ทางการศึกษา ไม่ส่งผลให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน
ต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา
ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ
งาน การปกครองกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และ
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และเมื่อแยกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการครู
เมื่อแยกตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และรายได้พิเศษ มีความพึงพอใจในปัจจุบัน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และปัจจุบันความมั่นคงปลอดภัย
ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้าราชการครูที่มีรายได้พิเศษ จะมีความพึงพอใจต่อปัจจัย
เงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

สุพรรณิ สมบัติธีระ (2529 : จ-ณ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนา
ชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9 พบว่า
องค์ประกอบที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากระดับมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ
ได้แก่การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานพัฒนา
ชุมชน ลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ความสำเร็จของงานและการบริหารในการพัฒนาชุมชน และ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเมื่อแยกตามตัวแปรต้น พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์
ในการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูณี ใจเฟือก (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครู
อาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกล้มเหลวในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิ
และผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ครูอาสาสมัครที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านสิทธิและผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ครูอาสาสมัครที่ศึกษาสาขาวิชาครูกับสาขาวิชาอื่น มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ครูอาสาสมัครที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการ กับมีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตปฏิบัติการ มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิทธิและผลประโยชน์มีความแตกต่างกัน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ปรากฏว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาตรีและอนุปริญญาตามลำดับ พนักงานช่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮัททิสัน (Hutchison. 1971 : 428) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนพบว่า

1. ครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น

3. บุคลากรในสำนักงานและครู มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์การคนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การคนงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหารเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
6. การให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
7. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน
8. บุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

คอกซ์ (Cox. 1971 : 690-691) ได้ศึกษาเรื่องการวัดความพึงพอใจของครู พบว่า

1. การเพิ่มการควบคุมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรู้งานและทัศนคติของครู
2. การทราบทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การบำรุงขวัญได้ถูกต้องยิ่งขึ้น
3. การที่ผู้บริหารหมั่นสำรวจขวัญของครูเป็นครั้งคราว จะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย
5. ระดับของโรงเรียนมีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในโรงเรียนแตกต่างกันคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับ

จอห์นสเตอร์ (Johnstor. 1971 : 161-165) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปศาสตร์ พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในลักษณะงาน แต่มีความพึงพอใจน้อยกับองค์ประกอบอื่น เช่น รางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปของวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยในแบบอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

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

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศตามที่กล่าวมา จะพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล แตกต่างกันไป และไม่มีผู้ใดหรือนักวิจัยคนใด สามารถกำหนดชัดเจนลงไปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบใดสำคัญที่สุด และปัจจัยหรือองค์ประกอบใดสำคัญน้อยที่สุด เพราะว่าองค์ประกอบเหล่านั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและตัวแปรที่ต่าง ๆ กัน นั้นก็หมายความว่า การที่หน่วยงานจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจะต้องศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยได้แบ่งออกเป็นสี่ตอน กล่าวคือ

1. การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือครูช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ใน 125 โรงเรียน จำนวน 475 คน ที่มีตัวอยู่จริงในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2537

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มโรงเรียนด้วยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) มาร้อยละ 25 ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 โรง ใช้ครูช่างในโรงเรียนร้อยละ 50 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 101 คน รายละเอียดตามตาราง 1 (ประกอบ บรรณานุกรม. 2528 : 22)

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	โยธินบูรณะ	4	2
2	วัดน้อยนพคุณ	5	3
3	ราชวินิต (มัธยม)	2	1
4	วัดอินทาราม	2	1
5	มัธยมวัดดาวคอง	5	3
6	ทวีธาภิเศก	9	5
7	วัดประดู่ในทรงธรรม	6	3
8	ฤทธิรงค์รอน	6	3
9	วัดสระเกษ	3	2
10	สามเสนวิทยาลัย	11	6
11	วัดบวรนิเวศ	10	5
12	นนทรีวิทยา	9	5
13	มหารณพาราม	4	2
14	วัดน้อยใน	4	2
15	ปากน้ำวิทยาคม	4	2
16	สุวรรณารามวิทยาคม	9	5
17	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	7	4
18	บางกะปิ	9	5
19	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	3	2
20	ฤทธิยะวรรณาลัย	5	3
21	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	5	3
22	วชิรธรรมสาริต	6	3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
23	วัดรางบัว	5	3
24	บางแคปานะวิทยา	2	1
25	แจรงร้อนวิทยา	8	4
26	บางประกอกวิทยา	8	4
27	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	3	2
28	วัดบรมงคล	3	2
29	วิมุตยารามพิทยากร	8	4
30	ราชดำริ	6	3
31	สารวิทยา	6	3
32	สันติราษฎร์วิทยาลัย	6	3
	รวม	186	101

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบ check-list

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

เหมาะสม และสอดคล้องกับการนิยามตัวแปรในงานวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูข้างด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจงานการปฏิบัติงานของครูข้าง ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard diviation)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

(กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 47)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)

ใช้สูตร

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

เมื่อ	$\propto$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งหมด

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 170-171)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้ F-test และ t-test โดยใช้สูตร

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 84)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทนค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ถ้าผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe's test (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 119)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1}{n_1} + \frac{S_2}{n_2}}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทนค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทนค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติขององค์ประกอบด้านสถานภาพ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ โดยทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

2. เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิบด้าน เพื่อให้ทราบ ถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

3. เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิบด้าน โดยจำแนก ตามองค์ประกอบด้านสถานภาพ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูช่างกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนประชากรที่จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

R หมายถึง อันดับ (Rank-order)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน จำแนกได้ดังตาราง 1-4

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนครูช่าง (N=101)	ร้อยละ
ชาย	75	74.30
หญิง	26	25.70
รวม	101	100.00

จากตาราง 2 สถานภาพโดยทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าครูช่างส่วนมากเป็นเพศชาย คือ มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 และเพศหญิง 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนครูช่าง (N=101)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 25 ปี	6	5.90
อายุระหว่าง 25-35 ปี	39	38.60
อายุสูงกว่า 35 ปี	56	55.40
รวม	101	100.00

จากตาราง 3 สถานภาพโดยทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่าครูช่างส่วนมากมีอายุ 35 ปี คือมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 จากจำนวนครูช่างทั้งหมด 101 คน รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนครูช่าง (N=101)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	11.80
ปริญญาตรี	84	83.20
สูงกว่าปริญญาตรี	5	5.00
รวม	101	100.00

จากตาราง 4 สถานภาพทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูช่างส่วนมากวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คือมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมาคือวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คือมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 จากจำนวนครูช่างทั้งหมด 101 คน

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนครูช่าง (N=101)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	12	11.90
ระหว่าง 5-10 ปี	31	30.70
มากกว่า 10 ปี	58	57.40
รวม	101	100.00

จากตาราง 5 สถานภาพโดยทั่วไปของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครูช่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนมากจะมีระยะเวลาของการทำงานมากกว่า 10 ปี คือมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 จากจำนวนครูช่างทั้งหมด 101 คน รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติข้อมูลด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งสิบด้าน ได้จำแนกเป็นรายชื่อ เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังตาราง 5-15

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจของครูช่างที่มีต่อปัจจัย ด้านตัวงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านตัวงาน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ	4.26	0.74	1	มาก
2. ท่านมีความชื่นชมต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	4.07	0.72	3	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันน่าเบื่อหน่าย	2.60	0.88	8	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51	0.83	7	มาก
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.81	0.80	6	มาก
6. งานของครูทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและชื่นชมกับความสำเร็จ	4.13	0.73	2	มาก
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้	4.06	0.63	4	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมและมีความกดดัน	3.90	0.69	5	มาก
รวม	3.86	0.53	-	มาก

จากตาราง 6 ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของงานเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่ง ในด้านตัวงาน รองลงไปคือ ความภาคภูมิใจและชื่นชมกับความสำเร็จของงาน ความชื่นชมต่องานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้ ปริมาณงานมีความเหมาะสม ความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอันดับสุดท้ายคืองานที่ปฏิบัติหน้าเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านตัวงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูช่างที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.96	0.82	1	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและ ครอบครัว	2.73	0.94	3	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเป็นผลตอบแทนที่พอใจ	2.70	0.89	4	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2.81	0.78	2	ปานกลาง
รวม	2.80	0.74		ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าครูช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนอยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างต่ำ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และมีความ พึงพอใจเป็นอันดับที่ 1 ในด้านเงินเดือน รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเงินเดือนที่ได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเป็น ผลตอบแทนที่พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านเงินเดือน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. ท่านมีโอกาสดำรงหน้าในตำแหน่งครู	3.35	0.74	3	ปานกลาง
2. การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการปฏิบัติการสอน	3.66	0.96	1	มาก
3. โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความเป็นธรรม	3.24	0.83	5	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.21	0.83	6	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ท่านได้เลื่อน ตำแหน่งและระดับ	3.49	0.96	2	ปานกลาง
6. ท่านประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าใน อาชีพครู	3.26	0.73	4	ปานกลาง
รวม	3.37	0.70		ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อบัณฑิตด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการเลื่อนระดับและตำแหน่ง ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติการสอน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่งในด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับรองลงไปคือ งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งครู ผลสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพครู โอกาสในการเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความเป็นธรรม ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. ผู้บังคับบัญชามีความจริงจัง ยกย่อง และให้ เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	0.90	4	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกยกย่องนับถือ ผู้บังคับบัญชาด้วย ความจริงใจ	3.17	0.96	7	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จ ของท่านที่ท่านได้ทำ	3.40	0.72	3	ปานกลาง
4. โรงเรียนเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่ จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี	3.39	0.81	2	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงาน ของท่าน	3.19	0.80	6	ปานกลาง
6. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ยิ่งขึ้นเป็นลำดับ	3.29	0.74	5	ปานกลาง
7. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจใน ตำแหน่งหน้าที่การงานแห่งนี้	3.60	0.87	1	มาก
รวม	3.34	0.66		ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่อตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีความพึงพอใจเป็นอันดับที่หนึ่งในการด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ โรงเรียนเห็นว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จลุ่ส่วงไปได้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จที่ได้ทำ ผู้บังคับบัญชามีความจริงจัง ยกย่อง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงจังของครูช่าง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในการยอมรับนับถือ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. โรงเรียนได้จัดบริการและอำนวยความสะดวก สะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่าง เพียงพอกับความต้องการของครู	3.16	0.77	5	ปานกลาง
2. มีความเหมาะสมและยุติธรรมในการจัดสวัสดิการ เกี่ยวกับการจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน	3.24	0.80	3	ปานกลาง
3. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสม	3.55	0.75	2	มาก
4. การให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา การ ลาศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมยุติธรรม	3.59	0.85	1	มาก
5. ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับ การกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ย	3.22	0.77	4	ปานกลาง
รวม	3.35	0.61		ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา การลาศึกษาต่อเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งเป็นความพึงพอใจอันดับหนึ่งในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ความยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ยตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดการบริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครู โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในด้านปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. การมีเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อน ที่เหมาะสม	3.42	0.68	2	ปานกลาง
2. โรงเรียนได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น ในการทำงานได้เหมาะสมและ เพียงพอ	3.11	0.87	5	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วม และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.26	0.93	4	ปานกลาง
4. โรงเรียนตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีสภาพ แวดล้อมที่ดี	3.51	0.78	1	มาก
5. โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.07	0.84	6	ปานกลาง
6. สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.34	0.68	3	ปานกลาง
รวม	3.28	0.63		

จากตาราง 11 พบว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ โรงเรียนตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.51 และมีความพึงพอใจเป็นอันดับหนึ่ง ในด้านสภาพการทำงาน รองลงไปคือ การมีเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วมและอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ โรงเรียนได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้เหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง อย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านสภาพการทำงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับวิชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. ผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบหน้าที่และ คำสั่งของตน	3.55	0.74	2	มาก
2. ผู้อำนวยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี	3.44	0.83	3	ปานกลาง
3. ผู้อำนวยการช่วยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา ในการทำงาน	2.63	0.98	7	ปานกลาง
4. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.51	1.01	10	ปานกลาง
5. ผู้อำนวยการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	2.60	1.04	8	ปานกลาง
6. การเข้าพบและปรึกษากับผู้อำนวยการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สะดวก	3.08	0.84	6	ปานกลาง
7. ผู้อำนวยการมีความยุติธรรมและรับฟังเหตุผล	3.13	0.78	5	ปานกลาง
8. ผู้อำนวยการ เป็นผู้มีความสามารถและกล้า ตัดสินใจ	3.27	0.99	4	ปานกลาง
9. ผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่รักษาผลประโยชน์ของ ของหน่วยงาน	3.76	0.97	1	มาก
10. ผู้อำนวยการ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและ ผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.56	1.01	9	ปานกลาง
รวม	3.05	0.75		ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา อยู่ใน ระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย 3.05 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษา ผลประโยชน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีความพึงพอใจเป็น อันดับหนึ่งในด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และคำสั่ง ของตน ผู้อำนวยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้อำนวยการเป็นผู้มีความสามารถและกล้า ตัดสินใจ ผู้อำนวยการมีความยุติธรรมและรับฟังเหตุผล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการ บังคับบัญชา คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทั้งในเวลา และนอกเวลาปฏิบัติราชการ	4.04	0.60	1	มาก
2. เพื่อนร่วมงานต่างก็ร่วมมือกันทำงาน อย่างพร้อมเพรียง	3.81	0.63	4	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ที่ท่านแสดงออก	3.75	0.67	6	มาก
4. เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.76	0.68	5	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.72	7	มาก
6. เพื่อนร่วมงานส่วนมาก เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.06	0.60	1	มาก
7. การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสมชัดเจนและยุติธรรม	3.87	0.70	3	มาก
รวม	3.86	0.53		มาก

จากตาราง 13 พบว่า ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบัณฑิตด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เป็นความพึงพอใจอันดับหนึ่งใน ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในและนอกเวลาราชการ การแบ่งงานกันทำอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง เมื่อมี ปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ที่ท่านแสดงออก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านเพื่อนร่วมงาน คือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อบัณฑิตด้านองค์การและการบริหารงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านองค์การและการบริหารงาน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.34	0.82	2	ปานกลาง
2. การแบ่งสายงานและจัดสายงานในโรงเรียน ของท่านมีความเหมาะสม	3.43	0.73	1	ปานกลาง
3. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีรูปแบบ ระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน	3.30	0.87	3	ปานกลาง
4. หมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ความ ร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.06	0.73	5	ปานกลาง
5. โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อน ขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.08	0.81	4	ปานกลาง
6. ครูทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี	2.86	0.91	7	ปานกลาง
7. การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดหาวัสดุ มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง	2.87	0.92	6	ปานกลาง
รวม	3.13	0.68		ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านองค์การและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการแบ่งสายงานและจัดสายงานในโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเป็นอันดับหนึ่งในด้านองค์การ และการบริหารงาน รองลงมาคือ เห็นว่าโครงสร้างในการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันมีความเหมาะสม และขั้นตอนในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีรูปแบบ ระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านองค์การและการบริหารงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$ (N=101)	S.D.	R	แปล ความ
1. งานที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นอาชีพที่มั่นคงและ ไม่คิดที่จะ เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น	3.57	0.98	4	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานใน อาชีพนี้	3.88	0.95	2	มาก
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่	3.82	0.77	3	มาก
4. การถูกโยกย้ายและให้ออกจากงานมีโอกาส ที่จะเกิดขึ้นกับท่านได้	4.29	0.75	1	มาก
5. ท่านมีความมั่นใจว่า กฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือของกรมสามัญศึกษา สามารถให้ความคุ้มครองแก่ครูทุก ๆ คน	3.22	1.24	5	ปานกลาง
รวม	3.76	0.69		มาก

จากตาราง 15 พบว่า ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการที่ไม่ต้อง

พึงพอใจอันดับหนึ่ง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานในอาชีพนี้ การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และงานที่ทำอยู่ เป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นใจในกฎระเบียบของโรงเรียนหรือของกรมสามัญศึกษา จะให้ความคุ้มครองแก่ครูทุก ๆ คน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{X}$ (N=101)	S.D	R	แปล ความ
1. ด้านตัวงาน	3.79	0.40	2	มาก
2. ด้านเงินเดือน	2.80	0.74	10	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ	3.37	0.70	4	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.34	0.66	6	ปานกลาง
5. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	3.35	0.61	5	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.28	0.63	7	ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชา	3.05	0.75	9	ปานกลาง
8. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.53	1	มาก
9. ด้านองค์การและการบริหาร	3.13	0.68	8	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.69	3	มาก
รวม	3.38	0.50		ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยที่ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ลำดับรองลงไปคือ ด้านตัวงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

ผลที่ได้จากตาราง 16 นั้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูช่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้คือ

อันดับหนึ่งคือด้านเงินเดือน อันดับสองคือด้านการบังคับบัญชา อันดับสามคือด้านองค์การและการบริหาร อันดับสี่คือด้านสภาพการทำงาน อันดับห้าคือด้านการยอมรับนับถือ อันดับหกคือด้านผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับเจ็ดด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ อันดับแปดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับเก้าคือด้านตัวงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเพื่อนร่วมงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปที่นำมาศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกได้ตามตาราง 16-23

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N=101)	$\bar{X}$	S.D.	R
1. เพศชาย	75	3.32	0.53	2
2. เพศหญิง	26	3.55	0.35	1

จากตาราง 17 ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ครูช่างที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.32 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ศึกษา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	
1. ด้านตัวงาน	3.76	0.43	2	3.89	0.26	1	-1.89
2. ด้านเงินเดือน	2.69	0.75	10	3.12	0.63	10	-2.87
3. การเลื่อนตำแหน่งและระดับ	3.22	0.71	6	3.77	0.44	4	-4.60
4. การยอมรับนับถือ	3.26	0.72	5	3.55	0.38	5	-2.63
5. ผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.29	0.60	4	3.53	0.62	6	-1.72
6. สภาพการทำงาน	3.21	0.65	7	3.47	0.53	7	-1.96
7. การบังคับบัญชา	3.00	0.83	9	3.18	0.40	9	-1.40
8. เพื่อนร่วมงาน	3.85	0.53	1	3.88	0.54	2	-0.20
9. องค์กรและการบริหาร	3.09	0.72	8	3.27	0.54	8	-1.36
10. ความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.71	3	3.88	0.60	2	-1.00
รวม	3.32	0.53	2	3.55	0.36	1	-2.48

จากตาราง 18 จะเห็นว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เมื่อจำแนกออกตามเพศแล้วนั้น กลุ่มครูช่างที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูช่างที่เป็นเพศชาย คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนครูช่างที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

และเมื่อแยกตามปัจจัยที่ศึกษาพบว่า ครูช่างที่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเป็นอันดับที่หนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงไปคือ เพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การเลื่อนตำแหน่งและระดับ การยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ เกื้อกูล สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเป็นอันดับหนึ่ง ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงไปคือ ด้านตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตามเพศ รวมทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (N=101)	$\bar{X}$	S.D.	R
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	6	3.62	0.180	1
2. อายุระหว่าง 25-35 ปี	39	3.40	0.493	2
3. อายุสูงกว่า 35 ปี	56	3.34	0.526	3

จากตาราง 19 ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามอายุ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือกลุ่มครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ	อายุ									F
	ต่ำกว่า 25 ปี (n=6)			ระหว่าง 25-35 ปี (n=39)			สูงกว่า 35 ปี (n=56)			
	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	
1. ด้านตัวงาน	3.69	.25	5	3.78	.40	2	3.79	.41	2	0.78
2. ด้านเงินเดือน	2.79	.53	10	2.81	.63	10	2.80	.84	10	0.01
3. การเลื่อนตำแหน่งและระดับ	3.78	.35	4	3.42	.65	4	3.28	.74	6	1.60
4. การยอมรับนับถือ	3.79	.40	3	3.34	.68	6	3.29	.66	4	1.57
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.83	.23	2	3.37	.55	5	3.29	.67	4	2.20
6. สภาพการทำงาน	3.42	.25	8	3.28	.69	7	3.26	.62	7	0.15
7. การบังคับบัญชา	3.57	.59	7	3.07	.80	9	2.99	.72	9	1.66
8. เพื่อนร่วมงาน	4.07	.23	1	3.89	.52	1	3.81	.55	1	1.10
9. องค์กรและการบริหาร	3.33	.53	9	3.23	.65	8	3.05	.71	8	0.08
10. ความมั่นคงในการทำงาน	3.67	.35	6	3.74	.60	3	3.78	.77	3	0.89
รวม	3.62	.18	1	3.40	.49	2	3.34	.53	3	

ค่า F จากตารางที่ระดับ .05 เท่ากับ 3.09

จากตาราง 20 จะเห็นว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เมื่อจำแนกตามอายุแล้วนั้น กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 25-35 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) และลำดับสุดท้ายคือ กลุ่มอายุสูงกว่า 35 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่า ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาเป็น ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ตั๋วงาน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และองค์การและการบริหารตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 39 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตั๋วงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน องค์การ และการบริหาร และการบังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีอายุสูงกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ด้านตั๋วงาน ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.29) การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ระดับความพึงพอใจของครูช่าง อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N=101)	$\bar{X}$	S.D.	R
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.68	0.38	1
2. ปริญญาตรี	84	3.33	0.51	3
3. สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.51	0.41	2

จากตาราง 21 ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ลำดับรองลงมาคือ กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี และกลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ	วุฒิการศึกษา									
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=12)			ปริญญาตรี (n=84)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=5)			F
	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	
1. ด้านตัวงาน	3.89	.42	3	3.76	.39	2	4.15	.30	1	2.99
2. ด้านเงินเดือน	3.27	.71	10	2.76	.74	10	2.45	.33	10	3.24
3. การเลื่อนตำแหน่งและระดับ	3.67	.61	5	3.32	.71	4	3.47	.38	7	1.38
4. การยอมรับนับถือ	3.70	.45	4	3.27	.66	6	3.57	.77	6	2.67
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.62	.46	6	3.30	.62	5	3.60	.62	5	1.85
6. สภาพการทำงาน	3.57	.54	7	3.22	.63	7	3.63	.45	4	2.55
7. การบังคับบัญชา	3.39	.66	9	3.01	.76	9	3.04	.75	9	1.38
8. เพื่อนร่วมงาน	4.14	.41	1	3.80	.53	1	4.14	.36	2	2.99
9. องค์การและการบริหาร	3.58	.51	8	3.07	.68	8	3.06	.64	8	3.13
10. ความมั่นคงในการทำงาน	4.05	.70	2	3.81	.69	3	3.76	.62	3	1.26
รวม	3.68	.38	1	3.33	.50	3	3.51	.41	2	

ค่า F จากตารางที่ระดับ .05 เท่ากับ 3.09

จากตาราง 22 จะเห็นว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาแล้วนั้น ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อันดับสุดท้ายคือ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่า ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงาน การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ องค์กรและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ระดับความพึงพอใจของครูช่าง อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูช่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ การทำงาน	จำนวน (N=101)	$\bar{X}$	S.D.	R
1. ต่ำกว่า 5 ปี	12	3.68	.23	1
2. ระหว่าง 5-10 ปี	31	3.37	.43	2
3. มากกว่า 10 ปี	58	3.33	.56	3

จากตาราง 23 ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ลำดับรองลงมาคือ กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี และกลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับของปัจจัยแต่ละด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ	อายุ									
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=12)			ระหว่าง 5-10 ปี (n=31)			มากกว่า 10 ปี (n=58)			F
	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	$\bar{X}$	S.D.	R	
1. ด้านตัวงาน	3.82	.30	3	3.77	.41	2	3.80	.42	2	0.07
2. ด้านเงินเดือน	2.85	.38	10	2.77	.63	10	2.80	.86	10	0.05
3. การเลื่อนตำแหน่งและระดับ	3.71	.38	5	3.42	.56	4	3.26	.79	6	2.19
4. การยอมรับนับถือ	3.76	.45	4	3.29	.57	6	3.27	.71	5	2.95
5. ผลประโยชน์ที่ก่อเกิด	3.67	.36	6	3.37	.51	5	3.28	.69	4	2.03
6. สภาพการทำงาน	3.56	.42	8	3.24	.65	8	3.24	.65	7	1.31
7. การบังคับบัญชา	3.59	.54	7	3.07	.68	9	3.93	.78	9	4.05*
8. เพื่อนร่วมงาน	4.07	.23	1	3.82	.52	1	3.84	.58	1	1.09
9. องค์กรและการบริหาร	3.46	.56	9	3.21	.56	7	3.02	.74	8	2.48
10. ความมั่นคงในการทำงาน	4.03	.50	2	3.64	.58	3	3.76	.76	3	1.39
รวม	3.68	.23	1	3.37	.43	2	3.33	.56	3	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.09$)

จากตาราง 24 จะเห็นว่าครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เมื่อจำแนกออกตามประสบการณ์ในการทำงานแล้วนั้น กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 สูงกว่าทุกกลุ่ม รองลงมาคือกลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี และอันดับสุดท้ายคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.33 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่า กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ลำดับรองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงาน การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกื้อกูล การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 31 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและระดับ การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

กลุ่มครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ระดับความพึงพอใจของครูช่าง อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาจากประชากร ซึ่งเป็นครูช่าง ปฏิบัติหน้าที่ ภายนอกมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 101 คน โดยได้กำหนดรายละเอียดของการศึกษาไว้ดังนี้คือ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและจัดลำดับความพึงพอใจของครูช่างในด้าน ตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการดังนี้คือ

1. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ
2. สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและตรวจทาน
3. ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูช่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.964

6. ขออนุญาตรับรองจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และ

7. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากกลุ่มส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากครูช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้คือ

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติต่าง ๆ ใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistic package for social sciences) ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โดยรวมเป็นรายข้อ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ F-test และ t-test

3. การตัดสินใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิต ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1978 : 174) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษามีดังนี้

1. สถานภาพโดยทั่วไปของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน
กรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์
ในการทำงาน แล้วอธิบายได้ดังนี้

1.1 เพศ พบว่าครูช่างส่วนมากเป็นเพศชาย คือมีจำนวน 75 คน หรือร้อยละ
74.30 และเพศหญิง 26 คน หรือร้อยละ 25.70

1.2 อายุ พบว่าครูช่างส่วนมากมีอายุสูงกว่า 35 ปี มีจำนวน 56 คน หรือร้อยละ
55.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวน 39 คน หรือร้อยละ 38.60 และอายุ
ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

1.3 วุฒิการศึกษา พบว่าครูช่างส่วนมากจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คือมี
จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมาคือ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มี
จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิด
เป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูช่างส่วนมากมีประสบการณ์ในการ
ทำงานมากกว่า 10 ปี คือมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาคือมีประสบการณ์
ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และมีประสบการณ์ใน
การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

2. ครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และเมื่อแยกตาม
ปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ดังนี้

2.1 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก คือมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ
อยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในด้านตัวงาน
รองลงไปที่คือ ความภาคภูมิใจและชื่นชมกับความสำเร็จของงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์ได้ งานมีความเหมาะสมและมีความถนัด ความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน งานที่หาเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอันดับสุดท้ายคืองานที่ปฏิบัติอยู่น่าเบื่อหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนโดยเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเป็นผลตอบแทนที่พอใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านเงินเดือน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

2.3 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่งและระดับขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานการสอน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงไปคือ งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งครู ความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและระดับ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและระดับของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

2.4 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจของครอบครัว ในตำแหน่งหน้าที่การงานเหล่านี้ อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงไปคือ โรงเรียนเห็นว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติยกย่องและมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนผลงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การมีความรู้สึกยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการยอมรับนับถือ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

2.5 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ที่เอื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยเห็นว่า การให้โอกาสในการเข้าอบรมสัมมนา การลาศึกษาต่อ มีความเหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงไปคือ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม มีความเหมาะสมและ

ยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและอัตราดอกเบี้ยมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนได้จัดและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครูเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

2.6 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโรงเรียนตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันดับที่หนึ่งในด้านสภาพการทำงาน รองลงมาก็คือ การมีเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วม และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ โรงเรียนได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้เหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือเครื่องทุ่นแรงอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านสภาพการทำงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

2.7 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเป็นความพึงพอใจอันดับหนึ่งในการด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และคำสั่งของตน ผู้อำนวยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้อำนวยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

2.8 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในและนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเป็นอันดับที่หนึ่งเท่ากัน ของความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสม ชัดเจนและยุติธรรม การร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถที่แสดงออก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านเพื่อนร่วมงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2.9 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านองค์การและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการแบ่งสายงาน และการจัดสายงานในโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเป็นอันดับหนึ่งในด้านองค์การและการบริหารงาน รองลงมาคือ โครงสร้างและการบริหารมีความเหมาะสม ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีรูปแบบระเบียบแบบแผนแน่นอน ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม หมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดหาวัสดุ มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านองค์การและการบริหารงาน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

2.10 ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับโอกาสที่จะถูกให้ออกจากงานหรือการถูกโยกย้ายนั้นน้อย คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเป็นความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งในด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานในอาชีพนี้ การปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มั่นคงและไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายในด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความมั่นใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือของกรมสามัญศึกษา สามารถให้ความคุ้มครองแก่ครูทุก ๆ คน โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านทั้งสิบด้าน พบว่า ปัจจัยที่ครูช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านเพื่อน

ร่วมงาน โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ลำดับรองลงไปคือ ด้านตัวงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหาร ด้านการ บังคับบัญชา ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน

เมื่อจำแนกออกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ได้ผล จากการศึกษาค้นคว้าดังนี้คือ

3.1 เพศ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1.1 กลุ่มครูช่างเพศชาย จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงไปคือ ด้านตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์ เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ ไม่แตกต่างกัน

3.1.2 กลุ่มครูช่างเพศหญิง จำนวน 26 คน มีความพึงพอใจในด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงใน การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.88 การเลื่อนตำแหน่งและระดับ การยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มคือ

3.2.1 กลุ่มครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน มีความพึงพอใจใน ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเป็นอันดับหนึ่งของความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงไปคือ ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การ เลื่อนตำแหน่งและระดับ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบ ทางสถิติ ไม่แตกต่างกัน

3.2.2 กลุ่มครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 39 คน มีความพึงพอ ใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเป็นอันดับหนึ่งของความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงไปคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 กลุ่มครูช่างที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี จำนวน 56 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงไปคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกี่ยวกับ การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ ไม่แตกต่างกัน

3.3 วุฒิกการศึกษา จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มคือ

3.3.1 กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิกการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงาน การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชาตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

3.3.2 กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิกการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

3.3.3 กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน มีความพึงพอใจในด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกี่ยวกับ การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ องค์กรและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

3.4 ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มคือ

3.4.1 กลุ่มครูช่าง ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเป็นอันดับหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับรองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ผลประโยชน์เกื้อกูล การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน องค์การและการบริหารตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

3.4.2 กลุ่มครูช่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 31 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเป็นอันดับที่หนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

3.4.3 กลุ่มครูช่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และเป็นอันดับที่หนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมาคือ ตัวงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ สภาพการทำงาน องค์การและการบริหาร การบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปที่นำมาศึกษาคือ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายได้ดังนี้คือ

4.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และครูช่างที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

4.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับรองลงมาคือ ครูช่างมีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และครูช่างที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

4.3 จำแนกตามภูมิการศึกษา พบว่า ครูช่างที่มีภูมิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ลำดับรองลงมาคือ ครูช่างที่มี

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

4.4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับรองลงมาคือ ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

ผลที่ได้จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และจะช่วยให้ครูช่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องปรับปรุงและแก้ไข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้คือ

อันดับที่หนึ่ง	ด้านเงินเดือน
อันดับที่สอง	ด้านการบังคับบัญชา
อันดับที่สาม	ด้านองค์การและการบริหาร
อันดับที่สี่	ด้านสภาพการทำงาน
อันดับที่ห้า	ด้านการยอมรับนับถือ
อันดับที่หก	ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล
อันดับที่เจ็ด	ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ
อันดับที่แปด	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
อันดับที่เก้า	ด้านตัวงาน
อันดับที่สิบ	ด้านเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทำให้ได้ข้อมูลที่สมควรนำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูช่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ยังไม่สมบูรณ์มากนัก ตามความคาดหวังของครูช่าง อีกทั้งการเรียนการสอนวิชาช่างนั้น ครูผู้สอนวิชาช่างจะต้องมีทัศนคติและการดำเนินงานที่ถูกต้อง มีหลักสูตรและวิธีสอนที่เหมาะสม เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอ การงบประมาณที่เพียงพอ (บุญศักดิ์ ใจจงกิจ. 2519 : 42) นอกจากเรื่องของการเรียนการสอนแล้ว ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกหลายปัจจัยที่มีผลกระทบมากอันได้แก่ ด้านเงินเดือน การบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และ 3.05 ตามลำดับเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่ศึกษา เป็นเพราะจากสภาวะทางเศรษฐกิจในเมืองใหญ่ ทำให้รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อยนั้น มีผลกระทบต่อการครองชีพของครูและครอบครัว ดังเช่นจากตัวเลขของกระทรวงการคลัง ซึ่งบอกไว้ว่า เงินเดือนข้าราชการจะมีการปรับขึ้นทุกปีตามปีงบประมาณ โดยเฉลี่ยแล้วขึ้นปีละน้อยมากไม่เพียงพอ จึงทำให้ครูต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้เสริม จึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูช่าง ในกรุงเทพมหานครจึงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวม และปัญหาสภาวะเศรษฐกิจภายในครอบครัว รวมทั้งระบบราชการที่ไม่เอื้อให้ครูได้มีโอกาสในด้านอื่น ๆ ตลอดจนไม่ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา โดยดูได้จากตัวเลขในตาราง 16 จึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูช่าง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260-268) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบด้านบุคลลทางด้านเพศนั้น เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น พบว่า ครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายนั้น ปัจจัยที่พึงพอใจมากคือ ด้านตัวงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูช่างที่เป็นเพศชายทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติของความเป็นหญิงนั้นมีความรักและเมตตากับเด็กและกับลูกศิษย์ ซึ่งทำให้การทำงานก่อให้เกิดความพอใจมาก

3. เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานสูงสุด รองลงไปที่คือ อายุระหว่าง 25-35 ปี และอันดับสุดท้ายคือ ครูช่างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 3.40 และ 3.34 ตามลำดับ การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ (Harrell, 1964 : 260-268) และกิเซลลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown, 1965 : 430) ได้ค้นพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ดังนั้นจากข้อค้นพบของทั้งสอง ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่าเป็นไปตามคำกล่าวนั้น โดยเฉพาะครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจสูงสุดอาจเป็นเพราะว่าเป็นการทำงานในระยะเริ่มต้น ภาระส่วนตัวยังจะยังไม่พริ้วหรือมีน้อยทำให้สนุกกับงานที่ทำและพอใจในงานมากกว่า

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย ปรากฏว่า ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี พึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าปัจจัยอื่น ดังตาราง 20

ส่วนครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความพึงพอใจในอันดับรองลงมา และครูช่างที่อายุสูงกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ต่ำกว่าครูช่างในกลุ่มอายุอื่น ๆ

4. เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งต่างกับผลงานวิจัยของทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ (2523 : 1-2) ที่พบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาสูงและมีความสามารถ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการศึกษาน้อยกว่ากลุ่มอื่น โดยวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และอื่น ๆ ประกอบกับรับราชการมานานจนอยู่ในตำแหน่งและระดับที่สูง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของกลุ่มนี้จะมิในด้าน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงาน และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า อาจจะมีความสามารถเฉพาะตัว และประกอบอาชีพรอง เพื่อรายได้เพิ่มให้สามารถพาครอบครัวให้อยู่รอดในสังคมเมืองได้

5. เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏว่า ครูช่างที่มีประสบการณ์การ

ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงไปที่ ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี และอันดับสุดท้ายคือ ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างกับผลการศึกษาวิจัยของ ฮาร์เรลล์ (Hartell, 1964 : 260-268) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะสูงเมื่อทำงานใหม่ ๆ และจะลดลงไปเมื่อทำงานไปได้ 5 ปี หรือ 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการทำงานที่ได้ผ่านประสบการณ์ มาพอสมควร สามารถเลือกวิธีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้แล้ว และในช่วงระยะเวลาการทำงานขนาดนี้ ยังไม่ถึงกับทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้แต่อย่างใด (ประทีป เล้ารัตนอารีย์, 2524 : 53) และเมื่อพิจารณาจากตาราง 24 จะเห็นว่าครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และตัวงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นช่วงระยะเวลาที่เริ่มเข้ามาทำงานและพอใจกับความเป็นกันเองแบบไทย ๆ ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานอาจเป็นเพราะว่า เชื่อว่าระบบราชการนั้นมีความมั่นคงมาก สำหรับตัวงานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ จึงพึงพอใจสูง ส่วนปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ อาจเป็นเพราะช่วงระยะเวลาก่อน 5 ปีนั้น ครูช่างรู้สึกประสบความสำเร็จ และได้เลื่อนระดับสูงขึ้น โดยช่วงระยะเวลาเริ่มต้นนี้ สามารถเลื่อนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยด้านการบังคับบัญชา นั้น ครูช่างได้คุ้นเคยกับอุปนิสัยของผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งคุ้นเคยกับระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ สูงอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับครู ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา โดยหาทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากและตลอดไป เพราะจากผลงานวิจัยครั้งนี้ยืนยันได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. จากผลของงานวิจัย ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหลายปัจจัยที่ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือน แต่เนื่องด้วยความเป็นข้าราชการ ฉะนั้นผู้เกี่ยวข้องระดับสูงต้องให้ความสำคัญตรงจุดนี้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในหมวดวิชาอื่น ๆ ด้วย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทุก ๆ เขตการศึกษา เพราะในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันน่าจะมีผลกระทบที่แตกต่างกันไป
3. ควรมีการศึกษปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุม และสอดคล้องมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรที่สำคัญ คือ ครู
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่อยู่ใน หน่วยวิชาอื่น ๆ และเปรียบเทียบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาแก้ไขให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ดียิ่งขึ้น
5. ควรศึกษาวิธีสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่างและหมวดวิชาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล รักสวน. ความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.

กานดา พูลลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2530.

กิตติ จอมแบ่ง. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

กิติมา บริคดีลลภ. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ธนาคารพิมพ์, 2529.

* คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "แนวคิดการจัดการศึกษาในอนาคต," โครงการทบทวนแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532.

* ———. วัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรการ ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2534 ก.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. จิตวิทยาเบื้องต้น. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532.

จันทงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรเจริญการพิมพ์, 2518.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

ไชยพร ตันต์จิตานนท์. สภาพการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานวิชาอาชีพตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย 2524 ในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

- ณรงค์ สุขประเสริฐ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ๗ ศาลายา. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ครุณี ไยเพือก. ความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ทวีป อภิสิทธิ์. ยุทธศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ม.ป.ป.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2523.
- ธนู แสงศักดิ์. การศึกษาเพื่อการทำงานและอาชีพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2521.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. "คำบรรยายอธิบายดีกรมการฝึกหัดครู," ในเอกสารทางวิชาการ. หน้า 40. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2534.
- นิตยา หลานไทย. ความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาและวิทยาลัยครูในสามจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.
- บุญศักดิ์ ใจจงกิจ. เทคโนโลยีอาชีวศึกษาข้างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2519.
- ประคอง กรรมสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- ประสงค์ วีระกาญจนพงษ์. "วิเคราะห์ปัญหาแรงงานในปัจจุบัน," ประชาชาติธุรกิจ. 3-6 พฤษภาคม 2535. หน้า 61-62.

- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2532.
- เปรี๊ยะ กิจรัตน์. บทความทางวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา : หลักการและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2532.
- ผจญ จันทร์ขนะ. การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญ,
2531.
- พงศ์ หรดาล. การวางแผนการสอนอุตสาหกรรมศึกษาเชิงระบบ. กรุงเทพฯ : คณะวิชา
อุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, 2531.
- _____. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครู
พระนคร, 2534.
- พิสิษฐ์ เมธาวัชร และธีรพล เมธิกุล. ยุทธวิธีการสอนวิชาเทคนิค. กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531.
- ไพรัตน์ ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.
- ปิฎกธรรมา สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ และคนอื่น ๆ. ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2524.
- แรงงาน, กรม. รายงานผลการสำรวจการเข้าออกและความต้องการแรงงาน ปีพุทธศักราช
2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2534.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ศึกษาพรจำกัด, 2531.
- วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อ.อิทธิพล, 2526.
- วิชัย แหวนเพชร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครู
พระนคร, 2534.

- วิชาการ, กรม. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533).
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- วิรัช กุญฑมาศ. การจัดระบบการสอนการงานและอาชีพ. นนทบุรี : โรงพิมพ์สุระชัย
 ธรรมมาธิราช, 2532.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริณณานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- สงบ ลักษณะ. การศึกษาสถานภาพ การจัดแผนการเรียนวิชาอาชีพ และการใช้แหล่ง
 วิทยาการและสถานประกอบการ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พงศ.2521.
 เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2524.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2529.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525.
- สันต์ ธรรมบำรุง. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์
 2525.
- สิทธิ ประจักษ์ศักดิ์. อุตสาหกรรมศิลป์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.
- สุโท เจริญสุข. เทคนิคของความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2515.
- สุพรรณิ สมบัติธีระ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูในโรงเรียนมัธยมเพื่อ
 พัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- สุกรณ์ ศรีพล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- สุรพันธ์ ดันศรีวงษ์. วิธีสอน 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2531.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2517.
- อารี เพชรสุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

- อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. Englewood Cliffs :
Mc. Graw-Hill Book Co., 1965.
- Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. Industrial Psychology. New
York : Harper & Row Publisher, 1968.
- Cox, Clark L., "The Measurement of Teacher Satisfaction" Dissertation
Abstract International, 32(1) : 690-694-A; 1971.
- French, Wendell. The Personnel Management Process. Boston :
Houghton Mifflin Co., 1964.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnal and Industrial
Psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1965.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organizational Psychology.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York :
McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. p.260-268. (Oxford :
IBM Publishing Co., 1964.
- Hoppock, Robert. Occupation Information. p.543-547. 3rd ed.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Housholder, D.L. "Industrial Arts Teacher Education : Intellectual
Perspective and Developmental Focus," Journal of Industrial
Teacher Education.
- Hutchison, Cheryl W. "Measuring Job Satisfaction of Classification
School Employees," Dissertation Abstract International.
4(2) : 53-57; December, 1966.

- Ivancevich, J.N. and Donnelly. "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitions," Personnel Journal. 47 : 172; March, 1968.
- Johnstor, P.J. Teacher in-Service Education. New York : Program Press, 1971.
- Likert, Rensis. "Pattern in Management," in Models for Management : The Structure of Competence. p.s.edited by John A. Shtogren. Texas : Teleometrics International, 1961.
- Lock, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. p. 1297 - 1349. Chicago : edited by Mavin D. Dunnette, 1976.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan, Ann Arbor, 1983.
- Robert, Roy W. Vocational and Practical Arts Education. p.543-550. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1965.
- Quitugua, Frankin J. "An Investigation of Factors Which Affect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstract. 36 : 1224-A; September 1975.
- Secord, P.F. and C.W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw-Hill, 1964.
- Strauss, G. and L.R. Sayles. Personnel.
- Zelesnick, Abraham and others. Motivation Productivity and Satisfaction of Work. Massashusetts : Harward University, 1985.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง

กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูช่าง เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดังนั้นจึงขอให้ท่านช่วยแสดงความคิดเห็นให้ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ โดยไม่ต้องระบุชื่อ และโปรดกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	<u>ด้านงาน</u>					
0	ท่านมีความชื่นชมต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่.....	...	./.			...
00	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันน่าเบื่อหน่าย.....	...	...	./.		...
	<u>ด้านเงินเดือน</u>					
0	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ.....	...	...			./.

จากการตอบแบบสอบถามข้อที่ 0 แสดงว่าท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มาก ซึ่งมีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4 ส่วนข้อที่ 00 แสดงว่าท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ 3 สำหรับด้านเงินเดือน แสดงว่าท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งมีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ที่อยู่ข้างหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] อายุต่ำกว่า 25 ปี

[] อายุระหว่าง 25-35 ปี

[] อายุสูงกว่า 35 ปี

3. ระดับทางการศึกษาของท่าน

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานของท่าน

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] ระหว่าง 5-10 ปี

[] มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<u>ด้านงาน</u>						
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ.....					
2	ท่านมีความชื่นชมต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่.....					
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันน่าเบื่อหน่าย.....					
4	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน.....					
6	งานของครูทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและชื่นชมกับความสำเร็จ.....					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สั่งได้.....					
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมและมีความถนัด.....					
<u>ด้านเงินเดือน</u>						
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ.....					
2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ.....					
3	เงินเดือนที่ได้รับเป็นผลตอบแทนที่พอใจ.....					

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4	ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี.....	...	...	...	...	...
	<u>ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ</u>					
1	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งครู.....	...	...	...	...	...
2	การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติการสอน.....	...	...	...	...	...
3	โอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความเป็นธรรม.....	...	...	...	...	...
4	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับต่อผู้ได้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...
5	งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ.....	...	...	...	...	...
6	ท่านประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพครู....	...	...	...	...	...
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
1	ผู้บังคับบัญชามีความจริงจัง ยกย่อง และให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...
2	ท่านมีความรู้สึกยกย่องนับถือ ผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงจัง.....	...	...	...	...	...
3	เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยผลสำเร็จของท่านที่ท่านได้ทำ.....	...	...	...	...	...

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4	โรงเรียนเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การ ดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี.....	...	...	...	...	...
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนในผลงานของท่าน....	...	...	...	...	...
6	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น เป็น ลำดับ.....	...	...	...	...	...
7	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานแห่งนี้.....	...	...	...	...	...
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล						
1	โรงเรียนได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการของครู	...	...	...	...	...
2	มีความเหมาะสมและยุติธรรมในการจัดสวัสดิการเกี่ยว กับ การจัดบ้านพักและการเบิกค่าเช่าบ้าน.....	...	...	...	...	...
3	การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีความ เหมาะสม.....	...	...	...	...	...
4	การให้โอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา การลาศึกษาต่อ ได้อย่างเหมาะสมยุติธรรม.....	...	...	...	...	...
5	ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมและ อัตราดอกเบี้ย.....	...	...	...	...	...
ด้านสภาพการทำงาน						
1	การมีเวลาในการทำงานและ เวลาพักผ่อนที่เหมาะสม..	...	...	...	...	...

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
2	โรงเรียนได้จัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้เหมาะสมและเพียงพอ.....					
3	โรงเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ พัดลม ห้องน้ำห้องส้วม และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ.....					
4	โรงเรียนตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี.....					
5	โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง อย่างเหมาะสมและเพียงพอ.....					
6	สภาพการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.....					
ด้านการบังคับบัญชา						
1	ผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบหน้าที่และคำสั่งของตน.....					
2	ผู้อำนวยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี.....					
3	ผู้อำนวยการช่วยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน.....					
4	ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....					
5	ผู้อำนวยการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
6	การเข้าพบและปรึกษากับผู้อำนวยการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สะดวก.....					
7	ผู้อำนวยการมีความยุติธรรมและรับฟังเหตุผล.....					
8	ผู้อำนวยการเป็นผู้มีความสามารถและกล้าตัดสินใจ.....					

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
9	ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน...	...	...	...	...	...
10	ผู้อำนวยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...
<u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>						
1	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทั้งในเวลาและนอกเวลา ปฏิบัติราชการ.....	...	...	...	...	...
2	เพื่อนร่วมงานต่างก็ร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียง.	...	...	...	...	...
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถที่ท่านแสดง ออก.....	...	...	...	...	...
4	เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน เพื่อนร่วม งานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี.....	...	...	...	...	...
5	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย.....	...	...	...	...	...
6	เพื่อนร่วมงานส่วนมาก เป็นผู้มีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
7	การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความ เหมาะสมชัดเจนและยุติธรรม.....	...	...	...	...	...
<u>ด้านองค์การและการบริหารงาน</u>						
1	โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบัน มีความเหมาะสม.....	...	...	...	...	...

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
2	การแบ่งสายงานและจัดสายงานในโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสม.....					
3	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีรูปแบบระเบียบแบบแผนแน่นอนชัดเจน.....					
4	หมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....					
5	โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม.....					
6	ครูทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทุกกรณี.....					
7	การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดหาวัสดุ มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง.....					
<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>						
1	งานที่ท่านอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มั่นคงและไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น.....					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานในอาชีพนี้.....					
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่.....					
4	การถูกโยกย้ายและให้ออกจากงานมีโอกาที่จะเกิดขึ้นกับท่านได้.....					

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
5	ท่านมีความมั่นใจว่า กฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน หรือของกรมสามัญศึกษา สามารถให้ความคุ้มครองแก่ครู ทุก ๆ คน.....					

ขอขอบคุณ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.หวน พันธุ์พันธ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
2. ผศ.ดร.พงศ์ หรดาล อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศึกษา
คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร
3. อาจารย์วันชัย คงเพชร ศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ทม 1007/ ๕๕43

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
ให้อาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนธันวาคม 2537 - มกราคม
2538 และขอเชิญ อ.วันชัย คงเพชร ตามแห่งศึกษานิเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดคำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 5044

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการวิทยาลัยครูพระนคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ประธาน

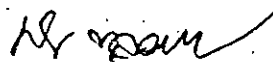
อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.ดร.พงศ์ หรดาล สังกัดภาควิชาไฟฟ้า
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ศิริภภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 5150

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มศว บางเขน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ประธาน

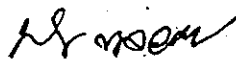
อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.หวน พันธุ์พันธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/0484

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2538

เรื่อง ขออนุมัติ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอขออนุมัติ คือ ขอให้ ครูหมวดวิชาอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ศธ 0806/ 0325

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 มกราคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการท้าววิจัย

เรียน

ด้วย นายอุทิศศิลป์ นิมิตรกุล นิสิตปริญญาโท สาขา วิชา เอกอุศานุกรรมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง
"การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชาว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร" ในการนี้ นิสิต มีความประสงค์ขอความร่วมมือครูผู้สอนในหมวด
วิชาอุศานุกรรมศิลป์ ตอบแบบสอบถามตามที่ส่งมาพร้อมนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการท้าววิจัย

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่าการท้าววิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์
ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรภายในได้มากยิ่งขึ้น
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญรอด วัฒนชัย)

ศึกษานิเทศก์ 8 ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

กลุ่มส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2828466

โทรสาร 2824096

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นายอุดมศิลป์ นิมิตรกุล
เกิดวันที่ 26 กันยายน 2496
สถานที่เกิด จังหวัดนครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 56/46 หมู่ที่ 7 หมู่บ้านศรีบัณฑิตการ์เด็นวิลส์
อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด
กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2514 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ.2516 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (อุตสาหกรรมศิลป์)
วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ.2519 การศึกษามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ.2538 การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
อุทิศศิลป์ นิมิตรกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มีนาคม 2539

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า ห้าตัวเลือก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test กับ F-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

2. ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูช่าง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

3.1 ครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูช่างที่เป็นเพศชาย เมื่อเปรียบเทียบผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3.2 ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และอายุสูงกว่า 35 ปีตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3.3 ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3.4 ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

A STUDY ON JOB SATISFACTION ON INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS
IN SECONDARY SCHOOL IN BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

U-DOMSIN NIMITKUL

Presented in Partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University

March 1996

The research study is a survey research, the aim of which is to study the level of work satisfaction among 101 Industrial Education teachers in secondary schools in Bangkok attached to the Department of General Education of the Ministry of Education. The instrument used in collecting data was an evaluative five-choice questionnaire while the statistics employed in making the analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests and F-tests. The results of the analysis may be summarized as follow.

1. The level of work satisfaction among 101 Industrial Education teachers in secondary schools in Bangkok attached to the Department of General Education, Ministry of Education, is average, the mean being 3.38

2. The level of satisfaction with regard to the various factors involved in their work ranked in order of magnitude, from a high level of satisfaction to very littele, are as follows: co-workers, work, job security, promotion, benefits, recognition, working conditions, organization and administration, supervision, and salary.

3. The level of work satisfaction among the Industrial Education teachers, classified by their general status, is as follows:

- 3.1 The level of work satisfaction among female Industrial Education teachers is higher than that of their male counterparts. When compared, there is no significant statistical difference between the groups.

- 3.2 Industrial Education teachers in the 'below 25' age group expressed the greatest level of satisfaction with their work, followed respectively by those in the '25-30' age group, and the 'over 35' age group. When compared, there is no significant

statistical difference between the groups.

3.3 Industrial Education teachers with academic qualifications below that of a Bachelor's degree expressed the greatest level of satisfaction with their work followed respectively by those with post-graduate and graduate degrees. When compared, there is no significant statistical difference between the groups.

3.4 Industrial Education teachers with less than five years' experience expressed the greatest level of satisfaction with their work, followed respectively by those with 5-10 years' experience and those with more than 10 years' experience. When compared, there is no significant statistical difference between the groups.