

331.123137

ล 2368

8.3

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา

สังกัดกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา

ปริญญาโท

ของ

สมจินตนา กุระหงษ์

29 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

B. 18522

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์)
.....กรรมการ
(ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์)
.....กรรมการ
(ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.เกียรติ วิจิตร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริภา นุสสุวรรณ)
วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์ ประธานควบคุมปริญญาโท ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม กรรมการ
ควบคุมปริญญาโท ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวคิด และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.เชิรศรี วิวิสิริ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบ ได้กรุณา
ให้ข้อคิดเห็น และข้อสังเกตต่าง ๆ ช่วยทำให้ปริญญาโทมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแบบสอบถาม เพื่อหาความ
เที่ยงตรงเชิงพินิจ คุณจารุรัตน์ เจียมนราประชากร ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดร.ประพนธ์ จันทรวีเทศ ที่กรุณาเรียบเรียงบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ผู้อำนวยการวิทยาลัย
สารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ตลอดจนครูช่างอุตสาหกรรม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า
ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ คณะจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อนร่วมงานกองแผนงาน เพื่อนนิสิต
สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ ภาคพิเศษ รุ่น 2 และพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ
มาโดยตลอด

และท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ลูก
จนกระทั่งบรรลุความสำเร็จได้ด้วยดี

สมจินตนา กู่ระหงษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	6
	สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา	9
	ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีพ	11
	ความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน	12
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	13
	องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	14
	การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน	18
	ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	39
	รูปแบบของการศึกษาค้นคว้า	39
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	41
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	46
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู	50
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างกลุ่ม ..	58
3.1 เปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ	58
3.2 เปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส	62
3.3 เปรียบเทียบตามกลุ่มระดับการศึกษา	64
3.4 เปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา	65
3.5 เปรียบเทียบตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน	71
3.6 เปรียบเทียบตามกลุ่มประเภทของสถานศึกษา	74
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ	76
4.1 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน	76
4.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	78
4.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ...	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	86
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	87
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการศึกษาค้นคว้า	89

อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษา และหนังสือขอความร่วมมือ ...	157
ภาคผนวก ค แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล	165
ประวัติย่อของผู้วิจัย	173

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรเป้าหมาย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ	39
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา	40
3 จำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	47
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม	50
5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม อายุต่างกัน	58
6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)	60
7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม สถานภาพสมรสต่างกัน	63
8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ระดับการศึกษาต่างกัน	64
9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน	65
10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)	67
11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน	71
12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)	72
13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ประเภทสถานศึกษาต่างกัน	75

14	สิ่งที่สร้างควมพึงพอใจในการทำงาน	76
15	ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	78
16	ข้อเสนอแนะในการสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน	81
17	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม อายุต่างกัน เป็นรายชื่อ	111
18	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม สถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายชื่อ	120
19	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายชื่อ	127
20	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน เป็นรายชื่อ	134
21	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่ม ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายชื่อ	142
22	การเปรียบเทียบระดับควมพึงพอใจในการทำงานของครู ที่อยู่ในกลุ่มประเภทสถานศึกษาต่างกัน เป็นรายชื่อ	150

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการจัดให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยเน้นการฝึกทักษะและเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2535 : 19 - 20) สำหรับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้น เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากที่จัดอยู่ในระบบโรงเรียนปกติ ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นผลเมืองดีของชาติ (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 51) ในทางปฏิบัตินั้นหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนต่างมีส่วนร่วมในการให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 187 - 213)

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ดำเนินการด้านการศึกษาวิชาชีพในการผลิตกำลังคนระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยจัดทั้งในรูปแบบการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 26 - 28) ในปีการศึกษา 2536 มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 527,396 คน ในจำนวนนี้เป็นนักศึกษานอกระบบโรงเรียน 237,072 คน คิดเป็นร้อยละ 44.95 ของนักศึกษาทั้งหมด (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 118 - 122)

ในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดอาชีวศึกษา เพราะเป็นผู้มีความรู้และทักษะด้านอาชีพในสาขาต่าง ๆ ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และเป็นผู้ทำหน้าที่ให้ความรู้ด้านอาชีพแก่เยาวชนและประชาชน ซึ่งจะเป็นกำลังคนที่ช่วยในการพัฒนาประเทศให้เจริญต่อไป จากข้อมูลกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา พบว่า ทั้ราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ลาออกจาก

ราชการและโอนไปอยู่สังกัดอื่น ในช่วงปีงบประมาณ 2530 - 2536 มีจำนวนถึง 1,007 คน สำหรับเหตุผลในการขอลาออกและโอนได้แก่ ต้องการไปทำงานกับหน่วยงานเอกชน ต้องการไปทำงานกับหน่วยงานราชการอื่น ต้องการศึกษาคู่ มีปัญหาเรื่องสุขภาพ และมีอายุมากหรือรับราชการมานาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ระหว่างปีงบประมาณ 2534 - 2536 สถาบันอุดมศึกษาสังกัดอื่นได้รับโอนข้าราชการจากกรมอาชีวศึกษาไปเป็นจำนวนถึง 202 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 2 - 3) นอกจากครูอาชีวศึกษาลาออกหรือโอนไปอยู่สังกัดอื่นแล้ว ยังพบอีกว่าผู้สำเร็จการศึกษาศาสตรศาสตรอุตสาหกรรมสนใจมาสมัครเป็นครูลดลง ทั้งนี้เนื่องจากภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ในด้านการขยายงานอาชีวศึกษานั้น รัฐบาลมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้มีผู้จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงมีนโยบายให้กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ได้แก่ จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวะระดับอำเภอ ปีละ 10 แห่ง จัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่าง ปีละ 5 แห่ง และจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคแห่งที่ 2 ในจังหวัดที่มีความพร้อม ทั้งนี้เพื่อรองรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อสายอาชีพ ซึ่งโครงการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการครูวิชาชีพไม่น้อยกว่าปีละ 600 คน ทำให้ความต้องการบุคลากรด้านอาชีวศึกษามีเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก

การแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโดยในปี 2533 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูด้านช่างอุตสาหกรรม ณ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรับผู้จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า มาศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีอัตรารองรับ (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 30) และขณะเดียวกัน กรมอาชีวศึกษาได้ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อยกฐานะของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขึ้นเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีได้ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนกำลังคนของชาติ แต่เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ชะลอการเพิ่มอัตรากำลัง ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2537 : 2 - 3) ทำให้การขอเพิ่มอัตรากำลังไม่สามารถทำได้

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า การแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพ ของกรมอาชีวศึกษานั้น นอกจากการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งทดแทนในอัตราเดิมที่ว่างอยู่นั้นแล้ว การดูแลบุคลากรที่มีอยู่ไม่ให้สูญเสียไปด้วยสาเหตุการลาออกจากราชการหรือโอนไป

อยู่สิ่งก็คนอื่น จึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาและปฏิบัติอย่างจริงจัง เพราะปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพโดยส่วนรวม ทั้งยังทำให้เสียค่าใช้จ่าย เสียเวลาในการเสริมสร้าง ฝึกฝนครูวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานอีกด้วย

จากผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันเป็นลบ นั่นคือ ถ้ามีความพึงพอใจในงานมาก จะมีการเปลี่ยนแปลงงานน้อยลง (Scott, Mitchell and Birnbaum. 1981 : 87) สำหรับการวิจัยในประเทศไทยนั้น อารมณ์ จินดาวัฒน์ (2536 : 115 - 123) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน และให้ข้อเสนอแนะการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน โดยการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะครูช่างอุตสาหกรรมเปลี่ยนงาน โดยการลาออกและโอนมีจำนวนมากกว่าครูวิชาชีพอื่น และสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ รับผิดชอบจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง ดังนั้นการศึกษาให้เข้าใจและทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมดังกล่าว จะเป็นแนวทางที่สามารถลดอัตราการลาออกและโอนได้ และเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของ

สถานศึกษา

3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
2. ข้อมูลดังกล่าว สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นและอยู่ในระดับสูง เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานโดยการลาออกหรือการโอนได้

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีการเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivation-Maintenance Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory) ของเฮิสเบอร์ก เป็นตัวแบบ โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จจนเป็นที่พอใจ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
- ✓ 3. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจ ความยากง่าย ถ้าทำให้ออกทำตรงกับความรู้ความสามารถ
4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตั้งใจ

มีความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนชั้น หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาค้นคว้า และได้เข้ารับการอบรมให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น

6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แนวทางที่คาดว่าจะมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

✓ 7. ด้านเงินเดือนและรายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับอยู่ประจำ รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอันพึงได้รับอื่น ๆ

✓ 8. ด้านฐานะของอาชีพ หมายถึง การยอมรับ ยกย่องนับถือของคนที่ไปที่มีต่ออาชีพ ความภาคภูมิใจ และรักในอาชีพ

✓ 9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรณาการในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันทมิตร

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนของผู้บังคับบัญชา ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

12. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะอาด สบาย และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

✓ 13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู เช่น การมีบ้านเป็นของตนเอง การไม่มีหนี้สิน

14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536 มี 42 แห่ง และมีครูช่างอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้นประมาณ 700 คน

ตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบ เพื่อการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ สถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. อายุ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - 1) อายน้อย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี
 - 2) อายุปานกลาง มีอายุระหว่าง 31-45 ปี
 - 3) อายุมาก มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) โสด
 - 2) มีครอบครัว
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรีขึ้นไป
4. ตำแหน่งในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
 - 2) ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าคณะ
 - 3) ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยกร

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) ระหว่าง 5 - 10 ปี
 - 3) มากกว่า 10 ปี
6. ประเภทของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) วิทยาลัยสารพัดช่าง
 - 2) วิทยาลัยการอาชีพ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ตามแนวคิดของเฮิรซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งจำแนกได้ 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านเงินเดือนและรายได้
8. ด้านฐานะของอาชีพ
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
12. ด้านสภาพการทำงาน
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษาครั้งนี้ว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
2. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
3. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
4. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

5. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

6. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มประเภทของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของครูช่างอุตสาหกรรมต่องานที่ทำ อันเกิดจากการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ทำให้เต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำหน้าที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะที่สอนในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

3. กองการศึกษาอาชีพ หมายถึง หน่วยงานระดับกอง ที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้ง เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และควบคุมดูแลสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ สถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ

4. ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา
2. ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีพ
3. ความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน
4. ความหมายและองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
5. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
6. การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
7. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 เพื่อเป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการผลิตกำลังคน ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างกว้างขวางทั่วประเทศและหลากหลายในสาขาวิชาชีพ (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 1) โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับกึ่งช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระใน 5 ประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม

ปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาและฝึกอบรมเป็น 3 ลักษณะ (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 27 - 28) ดังนี้

1. จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

2. จัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช.พิเศษ คือ หลักสูตรอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท หรือ อศ.กช. โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับซึ่งเป็นลูกหลานเกษตรกรที่มีประสบการณ์ 2 - 3 ปี และมีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม ระหว่างศึกษาอาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเองแล้วกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตร

3. จัดการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งดำเนินการทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน มีหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ได้แก่หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งรับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาในระยะเวลาที่แตกต่างกัน หรือที่เรียกว่าหลักสูตรหลากหลาย เช่น 45 ชั่วโมง 75 ชั่วโมง 100 ชั่วโมง 120 ชั่วโมง หรือ 225 ชั่วโมง หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม เป็นการสอนวิชาชีพเสริมในหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการด้านเกษตรกรรม โดยฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ให้แก่เกษตรกรในชนบท

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ให้กองวิทยาลัยเทคนิค ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และประเภทวิชาสารพัดช่าง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาเกษตรกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 57) แต่กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน โดยจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ ให้ดูแลการจัดการศึกษาด้านสารพัดช่างแทนกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ในปีงบประมาณ 2537 กรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 250 แห่ง สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 80 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค 77 แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ 3 แห่ง สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 41 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา 35 แห่ง วิทยาลัยพาณิชยกรรม 4 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 48 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัย

เกษตรกรรม 43 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร 1 แห่ง ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพ
เกษตรกรรม 2 แห่ง และวิทยาลัยประมง 2 แห่ง และสังกัดกองการศึกษาอาชีพ จำนวน
80 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง 37 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ 43 แห่ง (กรม
อาชีวศึกษา. 2537 : 4)

ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีพ

เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งกองการศึกษา
อาชีพขึ้น โดยให้รับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ
ได้แก่ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 6 - 225 ชั่วโมง
หรือมากกว่านั้น เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน รวมทั้งการสร้าง
คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)
จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษา
ของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ จัดการ
เรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อสอศในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อเนื่องจากหลักสูตรระยะสั้น
หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และมีประสบการณ์สูง จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นอกกระบบแก่นักเรียนนักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และจัด
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา ผู้มี
ประสบการณ์ และหรือ ผู้ชำนาญงาน นอกจากนี้วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ยัง
เป็นแหล่งบริการวิชาชีพแก่ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น และเป็นศูนย์กลางทางวิชาชีพแก่ชุมชน
และท้องถิ่นด้วย (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 2 - 23)

ประเภทวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ ประเภทวิชา
ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม ในปีการศึกษา
2537 มีนักศึกษาหลักสูตรพิเศษ รวมทั้งสิ้น 131,234 คน (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 117)
ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาประเภทวิชาคหกรรม ร้อยละ 41.77 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
ร้อยละ 29.99 รองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ร้อยละ 18.61 ประเภทวิชา
ศิลปหัตถกรรม ร้อยละ 9.24 และประเภทวิชาเกษตรกรรม ร้อยละ 0.39 ตามลำดับ

ในปีการศึกษา 2537 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีครูอาจารย์ ทั้งสิ้น

1,817 คน (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 6) จำแนกวุฒิการศึกษาตามประเภทวิชา ได้ดังนี้
 ร้อยละ 38.86 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่ ร้อยละ
 20.86 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาคหกรรม ร้อยละ 13.26 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชา
 พาณิชยกรรม ร้อยละ 4.29 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ร้อยละ 4.18
 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาเกษตรกรรม ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 13.55 มีวุฒิการศึกษา
 ประเภทวิชาสามัญ

ความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 12 - 18) ได้เสนอตัวแบบเชิงทฤษฎี
 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน 4 ตัวแบบ คือ
 ตัวแบบของบีร์และนิวแมน (Beehr and Newman. 1978) ตัวแบบของชูเลอร์ (Schuler.
 1982) ตัวแบบของล็อก (Locke. 1976) และตัวแบบของเบดีเอียนและอาร์มีนาดีส
 (Bedeian and Armenadis. 1981) แต่ละตัวแบบต่างยืนยันว่า ความไม่พึงพอใจในงาน
 ส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจน้อยการเปลี่ยนงานก็จะมาก แต่ถ้ามีความ
 พึงพอใจสูงมิได้ประกันว่าการเปลี่ยนงานจะน้อยลง แต่ถ้าไม่พึงพอใจสูงจะมีแนวโน้มทำให้
 เปลี่ยนงานมาก อัตราการเปลี่ยนงานสูงจะพบในหน่วยงานที่ไม่มีความพึงพอใจสูง แต่บางคน
 ไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่างานที่ทำอยู่เดิมได้ จึงยังคงทำงานเดิมทั้ง ๆ ที่ไม่พึงพอใจ คนจะ
 เปลี่ยนงาน ถ้างานใหม่สามารถสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า นอกจากนั้นการเปลี่ยน
 งานสูงจะพบในหน่วยงานที่มีสภาพการทำงานไม่ดี ค่าจ้างไม่เป็นธรรม และขาดโอกาสที่จะ
 ก้าวหน้า

เซอร์โต (Certo. 1983 : 311 - 355) กล่าวว่าวิธีการป้องกันหรือลดการเปลี่ยน
 งานวิธีหนึ่งคือ ไม่ทำให้คนเบื่องาน เพราะถ้าคนเบื่องานก็จะทำให้ความพึงพอใจน้อยลง จาก
 การวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พึงพอใจในงานที่ทำกับการ
 เปลี่ยนงาน ถ้าลดสาเหตุของความไม่พึงพอใจลง จะทำให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและการ
 เปลี่ยนงานก็จะลดขึ้น (Dubrin. 1984 : 144)

รอสซาโน (Rossano. 1985) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
 ของบุคลากรในศูนย์ความร่วมมือในเขตเทศบาลรัฐโอไฮโอ พบว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน

ต่ำ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง และยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับรายได้ ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander. 1986) ได้ศึกษาสาเหตุของการเปลี่ยนงานของครู อาชีวศึกษา ความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงาน พบว่าครูที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่ เป็นสตรี อายุน้อยและแต่งงานแล้ว แต่ไม่มีบุตร และกลุ่มครูเหล่านี้ไม่มีความพึงพอใจในงาน

จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของหน่วยงาน จะช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน เพราะถ้าหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากราชการ (Davie and Newstrom. 1985 : 109)

จรัล โพธิ์จันทร์ (2527 : 96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่า ความรู้สึกทางบวกในการเป็นกลางหรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การทำงานจะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 423) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่อง ความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ หรือพอใจ ที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน จะมีผลต่อการทำงาน ในทางตรงกันข้าม

พิน คงพล (2529 : 106) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ เต็มใจหรือ เจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ

มอรัส (Mores. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ที่ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมาก

จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมาก และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกริษาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็ลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่งว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา และมีระดับมากหรือน้อยเพียงใด

สตร้าส และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

กูด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล เป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

แมคคอนิค และทิฟฟิน (McConich and Tiffin. 1974 : 298) กล่าวว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

โวลแมน (Wolman. 1979 : 283) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือสภาพความรู้สึก ความสุข ความอึดเอมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจได้รับการตอบสนอง

ที่กล่าวมาจะเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของคนงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นผลจากอิทธิพลอื่นหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ทำให้ปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพของงานที่บุคคลนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สตร้าส และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองตอบความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

2. ความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการทำงาน ต้องการความสำเร็จในงาน /

กิเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1965 : 430 - 433) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานสูง หรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพที่สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 23 - 24 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เจacobson เรอวิส และลอคสดัน (Jacobson, Reavis and Lodsdon. 1965 : 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทักษะที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะในการบริหารงานของครูใหญ่

ทิฟฟิน และแมคคอร์นิก (Tiffin and McCornick. 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 8 ประการ ดังนี้คือ

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบัน หรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

แวน เดอร์ซอล (Van Desal. 1968 : 62 - 72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

สมิท และคณะ (Smith and others. 1969 : 169) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้ผลประโยชน์ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ซักชวนการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ออกเป็น 14 ประการ ดังนี้คือ

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. งานที่สังคมยอมรับนับถือ

4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์กรและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1971 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. สถานที่ทำงานและการบริหารงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการบริหารงาน
4. ค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งชาวชจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าหญิง
5. ลักษณะของงานที่ทำ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพอใจ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะมี ความพึงพอใจ
8. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ฯลฯ
10. สิ่งแวดล้อม เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชัยโองการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางภาษา
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

หน่วยงานควรสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ทำงาน เพราะความพึงพอใจช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพ ช่วยลดการขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจ และแสดงออกด้วยการกระทำ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน เป็นต้น ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ

ภิญโญ สาธร (2516 : 360 - 361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการที่สำคัญ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก การมีความเท่าเทียมกันทุกด้าน
5. สร้างความรู้สึกว่าเรามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน

เซลส์นิก และคนอื่น ๆ : (กิติมา ปรีดีติลก. 2529 : 325 ; อ้างอิงมาจาก Zaleznik and others. 1958) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่สามารถใช้จูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. รางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายนอก (External Motivation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน ความน่าสนใจของงาน การจัดการองค์กรและการจัดการ สภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

2. รางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือกลุ่มบุคคลอื่น ได้แก่ ความรัก ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะคำหนัก ปรึกษาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดี๋ยวนอกจากนั้น ยังมีการอธิบายงานที่มอบให้ เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง และบทบาทของหน่วยงานของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับ

ความก้าวหน้าของตนเอง

3. ความมอบังานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ท้าทายจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่าย

ชรูเดน และ เชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1963 : 296 - 299) มีความเห็นโดยสรุปว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปควรใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัล และผลประโชชน์ตอบแทน มากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ การขู่ให้กลัว และการลงโทษ นอกจากนี้ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้คือ

1. การชมเชย และการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ดี ควรได้รับการยอมรับนับถือและการยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. การให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันกับตัวเองในการทำงาน หรือแข่งขันกับผู้อื่นเป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน

3. การได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับรู้ผลงานที่ตนทำ เพื่อประโยชน์ 2 ประการ คือ แก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ

- 1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 2) มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

- 3) งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
- 4) งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมืออันสำคัญ การจูงใจเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทุ้มเท และเสีซละ เพื่องานของหน่วยงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎีที่น่าสนใจมากล่าวไว้ ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 90) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฮาร์กษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 แบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

- 1) ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจร ผู้ร้าย อุบัติเหตุ

- 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น

ไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงาน อย่างเพียงพอ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

ดังนั้น ความมั่นคงปลอดภัยจึงมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไป หรือลาออกจากงาน หรือพิจารณาเลือกงานใหม่

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs)

ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคล มีความมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการในระดับชาติ และบางคนต้องการในระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดให้มีโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 61)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization)

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์

แมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 - 48) ได้นำเสนอทฤษฎีโดยอาศัย ข้อมูลจากแนวคิดของผู้บริหารสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มแรกมีแนวความคิดที่เป็นลบ เรียกว่า ทฤษฎี X กลุ่มที่สองมีแนวความคิดที่เป็นบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งแต่ละทฤษฎีได้อธิบาย ลักษณะการทำงานของมนุษย์ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับ ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ และ

ชอบให้มีการกำกับสิ่งการ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาไม่น้อยมาก ผู้บังคับบัญชาต้องใช้วิธีบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สิ่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ด้วยระดับความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยเท่านั้น

ทฤษฎี Y เห็นว่ามนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจ ให้อุพอใจในการทำงาน การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ หากแต่การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ลักษณะของผู้บริหารที่มีความเชื่อ ตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะกำกับสิ่งการ ควบคุม และตรวจตราบุคคลอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกเท่านั้น

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิสเบิร์ก

ทฤษฎีนี้นำเสนอโดยเฟรดริก เฮิสเบิร์ก (Frederick Herzberg) มีชื่อเรียกว่า Motivation - Maintenance Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Herzberg, 1974 : 95 - 96)

1. องค์ประกอบจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน และทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจ ความยากง่าย ท้าทายให้อุอาจทำตรงกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสศึกษาต่อและได้เข้ารับการอบรมให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แนวทางที่คาดว่าจะมี โอกาสที่จะมีตำแหน่งหน้าที่ที่งานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

2. องค์ประกอบส่งเสริม หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้ องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือนและรายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับอยู่เป็นประจำ รวมทั้งค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอันพึง ได้รับอื่น ๆ

2.2 ฐานะของอาชีพ หมายถึง การยอมรับ ยกย่องนับถือของคนทั่วไปที่มีต่อ อาชีพ ความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรณาการในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใน การเป็นผู้ นำ สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวก สบายและมีความคล่องตัวในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การมีบ้าน เป็นของตนเอง การไม่มีหนี้สิน

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ

การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นว่าทฤษฎีของ เฮิร์สเบิร์กที่ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาปัจจัย 2 อย่างคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factors Theory) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมและครอบคลุม จึงได้เลือกใช้เป็นกรอบในการศึกษา เรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกริกศักดิ์ กองศิลป์ (2512) ได้ศึกษาเรื่อง ชำรภาพผลงานรัฐบาลไปสู่งานเอกชน มีข้อสรุปดังนี้

1. โดยทั่วไปมีผู้คิดอยากเปลี่ยนงานในอัตราสูงมาก โดยเฉพาะผู้ทำงานราชการคิดอยากเปลี่ยนงานสูงสุด รองมาได้แก่ ผู้ทำงานบริษัท งานสถานทูต และงานรัฐวิสาหกิจ
2. อาศัยกับความไม่พอใจต่องานที่ทำ พบว่าส่วนใหญ่เมื่ออายุมากขึ้น ความรู้สึกไม่พอใจต่องานจะมีอัตราส่วนลดลง
3. เหตุผลของความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เนื่องจากงานถูกกับนิสัย รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานดี งานน่าสนใจ โอกาสก้าวหน้าดี รายได้ดี สวัสดิการดี การบริหารงานดี
4. เหตุผลของความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ คือ โอกาสก้าวหน้าไม่ดี รองลงมาคืองานไม่ถูกกับนิสัย การบริหารงานไม่ดี รายได้ไม่ดี งานไม่น่าสนใจ สวัสดิการไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี
5. งานที่ต้องการเปลี่ยนไปทำ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวโน้มต้องการเปลี่ยนจากงานที่ทำอยู่ดังนี้ อกายไปทำงานบริษัทหรืองานส่วนตัว รองลงมาคือ งานสถานทูตหรืองานองค์การระหว่างประเทศ งานราชการ และงานรัฐวิสาหกิจ
6. สิ่งดึงดูดใจในงานใหม่ พบว่า มีโอกาสก้าวหน้าดี รองลงมาคือ รายได้ดี งานถูกกับนิสัย งานน่าสนใจ การบริหารงานดี สวัสดิการดี มีอิสระดี เพื่อนร่วมงานดี

7. งานราชการและรัฐวิสาหกิจ เพศชายคิดว่าจะเปลี่ยนงานสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนั้น ข้าราชการที่อายุสูงขึ้น ความคิดอยากจะเปลี่ยนงานจะลดลง

8. งานที่ข้าราชการคิดอยากเปลี่ยนไปทำคือ งานบริษัท โดยมีสิ่งจูงใจคือ รายได้ดี โอกาสก้าวหน้าดี และที่ข้าราชการพึงพอใจในงานก็เพราะงานถูกกับนิสัย ส่วนผู้ไม่พึงพอใจก็เนื่องมาจากงานไม่ถูกกับนิสัย หรือโอกาสก้าวหน้าไม่ดี

9. สรุปว่า ข้าราชการส่วนมากพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ แต่ประสบกับปัญหา รายได้น้อย และฐานะความเป็นอยู่ไม่น่าพอใจ

ประศักดิ์ นีสากร (2512) ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จรุง พาสูวรรณ (2516) ได้ศึกษาเรื่อง การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮิสเบิร์ต มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮิสเบิร์ต และคณะ แต่มีข้อที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของเฮิสเบิร์ต และคณะ คือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบนี้ตามทฤษฎีเป็นองค์ประกอบจำเป็นเบื้องต้น

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด

3. อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

วีระชาติ แก้วใสธ (2518) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย สรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูง รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในงาน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า สังกัด อาชुरาชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย สูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ไม่พึงพอใจในการทำงานเรื่อง เงินเดือนและผลประโยชน์มากที่สุด

มนูญ บุญเชิด (2519) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด สรุปผลได้ว่า

1. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรกคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และการบริหาร

3. วุฒิทางการศึกษา ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการที่รู้ว่า ครูมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อคน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพศ อายุ ประสบการณ์ การที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน

สุภรณ์ ศรีพหล (2519) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้ลึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และรายได้ ปรากฏว่าตัวแปรทั้งสาม ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอยู่แก่กันและกันอย่างมาก

นิคม ศรีวิเศษ (2521) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

2. ตำแหน่งและประสบการณ์ มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกัน ส่วนที่ตั้งของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกัน

3. ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

กมล รัชสวน (2523) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน
วิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดย
ส่วนรวม และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ
เรียงลำดับ ดังนี้ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการ
ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์
ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหาร
ของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร (2523) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับ
อาจารย์ในวิชาเขตสาขา สรุปผลได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

2. องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ
รองลงมาคือ ด้านสถานะทางสังคม และต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการ

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เมื่อจำแนกอาจารย์ ตามลักษณะของ
วิชาเขต มีความแตกต่างกัน

4. มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป กับ
องค์ประกอบทุกด้าน แต่มีค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

5. องค์ประกอบที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ คือ
ความรับผิดชอบ สถานะทางสังคม และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

คำนิง นกแก้ว (2524) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการ

ทำงานได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและ การบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

3.1 ครู อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 มีองค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2 ครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบคือ ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ

3.3 ครู อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกของ ข้าราชการพบว่า ผู้ที่ลาออกประมาณร้อยละ 45 มีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ ในงาน ซึ่งได้แก่ อีสระเสรีภาพในการทำงาน งานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ โอกาส ในการริเริ่มงาน และความก้าวหน้าในอนาคต และประมาณร้อยละ 45 ที่มีปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งได้แก่ ภาวะเบียดเบียนของทางราชการ สภาพแวดล้อมของ การทำงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ลาออกที่มีอายุระหว่าง 18 - 25 ปี หวังที่จะไปรับเงินเดือนที่สูงกว่าในองค์การเอกชนและรัฐวิสาหกิจ และรองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ ระหว่าง 26 - 35 ปี แสดงให้เห็นว่าผู้มีเงินเดือนน้อยมักลาออกเพราะเงินเดือนไม่เพียงพอ แต่ผู้ลาออกที่อายุ 36 ปีขึ้นไป จะลาออกเพราะมีปัญหาความไม่เป็นธรรม และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานมีมากเกินไป สำหรับเหตุผลในการลาออกจากราชการที่สำคัญพบว่า รายได้ และ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานในธุรกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานและบริหารในระบบราชการกับความเป็นธรรมในระบบราชการ และพบว่า เหตุผลในการลาออกจากราชการมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาดำรงราชการ เงินเดือนที่ได้รับขณะลาออกจากราชการ การได้รับบำเหน็จเมื่อ ลาออก เงินเดือนจากการทำงานใหม่ สภาพแวดล้อม การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและ การบริหารงานของหน่วยงานเดิม ลักษณะของผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานเก่า ลักษณะของ งานใหม่

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต ผลการวิจัย
พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง และ
เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ใน
ระดับปานกลาง ตามลำดับ ได้แก่ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม
ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการ
นิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านรายได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างวิชาเขต พบว่า
อาจารย์ในวิชาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิชาเขตอื่น รองลงมาคือ
อาจารย์ในวิชาเขต 2 และ 1 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบ ที่ทำให้อาจารย์พอใจในงาน และไม่
พอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า อันดับ 1 - 3 วิชาเขต 1 ได้แก่ มีอิสระใน
การทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี วิชาเขต 2 ได้แก่ มีอิสระใน
การทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสะดวกในการไปทำงาน วิชาเขต 3 ได้แก่ มีอิสระใน
การทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ด้านความไม่พึงพอใจ พบว่า อันดับ 1 - 3 วิชาเขต 1 ได้แก่ มีระเบียบ
กฎเกณฑ์ที่ทันสมัย รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ วิชาเขต 2 ได้แก่ รายได้
น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ ทำงานหนักและได้ผลตอบแทนน้อย วิชาเขต 3 ได้แก่
รายได้น้อย อยู่ห่างจากแหล่งวิชาการ ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ

แสวง รัตนมงคลมาศ และคนอื่น ๆ (2528) ได้ศึกษาเรื่อง การสรรหา การคงอยู่
และการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า

1. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย
เห็นว่า การลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของ
ระบบมหาวิทยาลัยที่มีมาเป็นเวลานานแล้ว ส่วนเหตุผลของการลาออก มี 7 ข้อเรียงลำดับ ดังนี้

- 1.1 เพื่อหนีความล่าช้า และไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการในมหาวิทยาลัย
- 1.2 ไม่พอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับจากการเป็นข้าราชการอาจารย์

มหาวิทยาลัย

1.3 อาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะสร้างผลสำเร็จในงานตามที่คาดหวังไว้

1.4 เพื่อนำระบบเจ้าขุนมูลนาย ของระบบราชการในมหาวิทยาลัย

1.5 เพื่อนำระบบการเลือกตั้ง ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1.6 มหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ไม่เกื้อกูล ไม่เอื้ออำนวยในการริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานใหม่

1.7 เพื่อนำระบบบริหารแบบคณะกรรมการ

2. ประเด็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเข้าเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย บุคคลที่มีศักยภาพที่จะเข้าเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มที่คั่นคือ กลุ่มที่ต้องการ และกลุ่มที่ไม่ต้องการเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

2.1 กลุ่มที่มีความต้องการมีอาชีพเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย ให้เหตุผลเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1) งานอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย มีโอกาสใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาอย่างเต็มที่

2) ชอบงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย

3) ชอบงานสอน งานอบรม และเห็นว่างานอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย มีอิสระมากกว่างานอาชีพอื่น และมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม

4) มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นมากกว่างานอาชีพอื่น

5) ชอบงานบริการด้านวิชาการ

6) บรรยากาศการทำงานในระบบมหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และมีโอกาสได้รับเกียรติในตำแหน่งทางวิชาการที่มีเฉพาะในระบบราชการมหาวิทยาลัยเท่านั้น

2.2 กลุ่มที่ไม่ต้องการมีอาชีพเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยให้เหตุผลเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1) ไม่ชอบลักษณะการทำงานแบบเช้าสามเย็นสามของระบบราชการ

2) ไม่ชอบความอึดอัด ลำบาก และไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการ

3) ไม่ชอบงานสอน อบรม

4) การประกอบอาชีพอื่น มีอิสระสูงกว่าอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

5) งานอาชีพอื่นสามารถสร้างผลสำเร็จในงานและชีวิต มากกว่าอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

6) งานอาชีพอื่นมีรายได้สูงกว่า

3. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการคงอยู่เป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย มีเหตุผลเรียงลำดับดังนี้

3.1 พอใจในโอกาสที่ได้รับความรู้ที่เล่าเรียนมามากกว่าอาชีพอื่น

3.2 พอใจในงานอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีอิสระมากกว่างานอาชีพอื่น

3.3 พอใจในงานอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีโอกาสในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้มากกว่างานอาชีพอื่น

3.4 พอใจในเกียรติ ศักดิ์ศรี ของข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

3.5 พอใจในงานอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นข้าราชการซึ่งมีความมั่นคงกว่างานอาชีพอื่น ๆ

3.6 มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะเป็นอันดี

3.7 เคยชินกับบรรยากาศมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.8 พอใจในระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.9 เคยชินกับอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

3.10 พอใจในระบบมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากกว่าระบบงานอาชีพอื่น

นิคม พรหมฮ้อย (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนนน้อย ศรีวารานบุลย์ และคนอื่น ๆ (2531) ได้ศึกษาเรื่อง การสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้กำลังคนระดับสมองลาออกจากราชการ มี 4 ปัจจัย และปัจจัยรอง 11 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยหลักเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. ค่าตอบแทน มีประเด็นที่กำลังคนระดับสมองไม่พอใจ ดังนี้
 - 1.1 เงินเดือนของทางราชการไม่เพียงพอแก่การครองชีพ
 - 1.2 การจัดสวัสดิการไม่ดีพอ
 - 1.3 ความแตกต่างกันของเงินเดือนสำหรับงานในลักษณะเดียวกันของภาครัฐบาล

รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

- 1.4 การกำหนดค่าตอบแทนของทางราชการไม่เป็นธรรม

2. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา มีประเด็นที่กำลังคนระดับสมองไม่พอใจ

ดังนี้

- 2.1 การใช้อำนาจที่ไม่ชอบธรรมของผู้บังคับบัญชา
- 2.2 การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา
- 2.3 ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การบริหารงาน

และการปกครองบังคับบัญชา

3. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประเด็นที่กำลังคนระดับสมองไม่พอใจ ดังนี้

- 3.1 ความก้าวหน้าในระบบราชการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และ

ผลงานเป็นหลัก

- 3.2 ความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าของข้าราชการต่างสังกัดองค์การบริหาร

งานบุคคล

4. การบริหารงานของระบบราชการ มีประเด็นที่กำลังคนระดับสมองไม่พอใจ ดังนี้

- 4.1 ความไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ความไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

องสุทธ สุนทรพิภาค (2532) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาค

กลางอยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ชมพูนุช บัวบังศรี (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลีชกรกรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาจารย์พลีชกรกรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า ครูอาจารย์พลีชกรกรมในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และครูอาจารย์พลีชกรกรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยค้ำจุน ที่จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา อายุราชการไม่ต่างกัน แต่จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง พบว่า โดยภาพรวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ

อะวาเคียน (Avakian, 1971) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความ

พึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

จอห์นสตัน และบาร์วิน (Johnston and Barvin. 1973) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ในประเทศออสเตรเลีย สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ แต่ความพึงพอใจของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แจ๊คสัน (Jackson. 1975) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผลโดยสรุปพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง มีความพึงพอใจในปัจจุบันสูง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน มากกว่าปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ตามแนวทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และได้พบอีกว่า ความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับชั้น (Hierarchy gap) ผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

คลีเมนส์ (Clements. 1983) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผลโดยสรุปพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงาน มีสูงกว่าในเรื่องค่าจ้าง โอกาส ความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่อง โอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชาย

เวิร์ท (Werts. 1985) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์การทางราชการ ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของบุคลากรของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการ

เปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีการเปลี่ยนงานสูง มาตาเฮร์ (Mataheru. 1985 : 2716 A.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลโดยสรุปพบว่า

1. แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน
2. แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะภาพของอาชีพ

โอกาสก้าวหน้าและเงินเดือน

3. เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ฮาจิ (Haji. 1985 : 1971 A.) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำในด้าน ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า สถานภาพ และชีวิตส่วนตัว

3. โอกาสในความก้าวหน้า นโยบายของมหาวิทยาลัยและการบริหาร เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

4. เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. อายุ สถาบัน ระยะเวลาของการบริหาร และระดับของคำตอบแทน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ฟลัด (Flood. 1986) ได้ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจของครูระหว่างผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการสูงกับผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำ และรูปแบบของการเปลี่ยนงานพบว่า ครูที่มีความสามารถทางวิชาการสูงมีการเปลี่ยนงาน เพราะไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น และครูที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำ จะลาออกหรือเปลี่ยนงานเพราะไม่พึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการศึกษาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของตัวแปรต่าง ๆ และทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบอาศัยทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิสเบิร์ก ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็น

ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงาน ดังนั้น การศึกษาให้ทราบองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะสามารถลดอัตรา การเปลี่ยนงานได้ จึงควรได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษา อาชีพ กรมอาชีวศึกษา เพื่อตอบคำถามว่าครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระ จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษา อาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 700 คน จำแนกเป็นครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยสารพัดช่าง 26 แห่ง จำนวน 421 คน และครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยการอาชีพ 16 แห่ง จำนวน 279 คน

ตาราง 1 ประชากรเป้าหมาย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

สถานศึกษาในสังกัด	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนครูช่าง อุตสาหกรรม	ร้อยละ
วิทยาลัยสารพัดช่าง	26	421	60.14
วิทยาลัยการอาชีพ	16	279	39.86
รวม	42	700	100.00

กลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยสารพัดช่าง 211 คน และกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยการอาชีพ 139 คน

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

สถานศึกษาในสังกัด	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
วิทยาลัยสารพัดช่าง	26	211	60.29
วิทยาลัยการอาชีพ	16	139	39.71
รวม	42	350	100.00

2. แบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม ตามประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยสารพัดช่างและครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยการอาชีพ

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) (สุ่ม มุลเมือง. 2530 : 53 - 54) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 นำรายชื่อครูช่างอุตสาหกรรมทั้งหมดในแบบรายงานการศึกษา (ภาคสถิติ) และรายงานครูปีการศึกษา 2536 เรียงลำดับหมายเลขจากคนแรกจนถึงคนสุดท้าย

3.2 คำนวณหาช่วงที่ใช้ในการสุ่ม อัตราส่วนประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 2:1

3.3 สุ่มหาตัวเลขตั้งต้นระหว่าง 1 กับ 2 หากตัวเลขตั้งต้นเป็น 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะอยู่ในลำดับเลขคู่ เริ่มจากลำดับที่ 1 แต่หากตัวเลขตั้งต้นเป็น 2 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะอยู่ในลำดับเลขคี่ ผลการสุ่มปรากฏเลขตั้งต้นเป็นเลข 2 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงอยู่ในลำดับเลขคี่ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวความคิดในทฤษฎี Motivation - Maintenance ของเฮิสเบิร์ก มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการลาออกและการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและการเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน
2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ช่วงคะแนน โดยเขียนข้อคำถามตามแนวทฤษฎี Motivation - Maintenance ของเฮิสเบิร์ก ร่วมกับแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประชาชน กรรมการควบคุมปริญญาโทและปริญญาตรี และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ ตรวจสอบความครอบคลุมด้านเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา แล้วนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (α - Coefficient) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.97
5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check -List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 14 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating - Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีว

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () มีครอบครัวแล้ว
2. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>					
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเสมอ					
2. มีโอกาสแก้ปัญหาการทำงานจนสำเร็จลุล่วงเสมอ					
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยอมรับในความสามารถ					
4. เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจากท่านเสมอ					
<u>ด้าน.....</u>					
5.....					
6.....					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการสร้างความ
 พึงพอใจในการทำงานให้เกิดแก่ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

1).....

2).....

2. ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1).....

2).....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารังนี้ ใช้การเก็บข้อมูลด้วยการส่งทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลำดับการปฏิบัติดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กรมอาชีวศึกษามีหนังสือถึงสถานศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาช่วยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 13 กันยายน 2538 - ตุลาคม 2538 จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 350 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.4

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้มีดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.57 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS* ดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 - 2.2 การหาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.3 การทดสอบสมมติฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test
 - 2.4 การทดสอบสมมติฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

3. การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด ใช้การจำแนกตามเนื้อหา การแจกแจง
ความถี่ การหาค่าร้อยละ และการจัดลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูช่างอุตสาหกรรม ตามตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของการวิจัย ได้แบ่งการนำเสนอ เป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างกลุ่ม

3.1 เปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

3.2 เปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

3.3 เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา

3.4 เปรียบเทียบตามตำแหน่งในสถานศึกษา

3.5 เปรียบเทียบตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.6 เปรียบเทียบตามประเภทของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะจากครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัด กองการศึกษาอาชีพ ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทั้งสิ้น 341 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 324 ฉบับ จากครูผู้ตอบ 324 คน ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างแสดงใน ตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
		n=324	100.0
1.	<u>เพศ</u>		
	1) ชาย	311	95.99
	2) หญิง	13	4.01
2.	<u>อายุ</u>		
	1) 21-30 ปี	146	45.06
	2) 31-45 ปี	155	47.84
	3) 46 ปีขึ้นไป	23	7.10
3.	<u>สถานภาพสมรส</u>		
	1) โสด	106	32.72
	2) มีครอบครัว	218	67.28
4.	<u>ระดับการศึกษา</u>		
	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	25.92
	2) ปริญญาตรี	238	73.46
	3) ปริญญาโท	2	.62
5.	<u>ตำแหน่งในสถานศึกษา</u>		
	1) อาจารย์ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	94	29.01
	2) อาจารย์และมีตำแหน่งบริหารระดับต้น	225	69.44
	3) อาจารย์และมีตำแหน่งบริหารระดับสูง	5	1.55
6.	<u>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</u>		
	1) น้อยกว่า 5 ปี	128	39.50
	2) 5 - 10 ปี	76	23.46
	3) มากกว่า 10 ปี	120	37.04

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
7.	<u>สาขาวิชาที่สอน</u>		
	1) ช่างยนต์	85	26.23
	2) ช่างกลโรงงาน/เครื่องกล	33	10.19
	3) ช่างเชื่อม/โลหะ	38	11.73
	4) ช่างไฟฟ้ากำลัง	102	31.48
	5) ช่างอิเล็กทรอนิกส์/โทรคมนาคม	58	17.90
	6) ช่างก่อสร้าง/โยธา/สำรวจ/สถาปัตย์	8	2.47
8.	<u>สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน</u>		
	1) วิทยาลัยสารพัดช่าง	187	57.72
	2) วิทยาลัยการอาชีพ	137	42.28
9.	<u>ที่ตั้งสถานศึกษาตามภาคภูมิศาสตร์</u>		
	1) กรุงเทพมหานคร	33	10.19
	2) ภาคเหนือ	53	16.36
	3) ภาคใต้	51	15.74
	4) ภาคตะวันออก	12	3.70
	5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	96	29.63
	6) ภาคกลาง	79	24.38

จากตาราง 3 มีครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีว
 กรมอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 324 คน เป็นเพศชาย 311 คน คิดเป็นร้อยละ
 95.99 และเป็นเพศหญิง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.01 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี
 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.84 รองลงมาอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 146 คน
 คิดเป็นร้อยละ 45.06 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10
 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีครอบครัว จำนวน 218 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.28 และเป็นโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72

ระดับการศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 238 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.46 รองลงมาที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.92 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62 ตามลำดับ

ตำแหน่งในสถานศึกษา ทำหน้าที่สอนอย่างเดี่ยว จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างานและหัวหน้าคณะ จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 และทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46 ตามลำดับ

สาขาวิชาที่สอน จำนวนมากที่สุด ได้แก่ ไฟฟ้ากำลัง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 รองลงมาตามลำดับได้แก่ ช่างยนต์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ช่างเชื่อมและโลหะ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73 ช่างกลโรงงานและเครื่องกล จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.19 และช่างก่อสร้าง โยธา ส้วมและสถาปัตย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47

สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 187 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.72 และปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.28

สำหรับที่ตั้งสถานศึกษาตามภาคภูมิศาสตร์ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง จำนวน 79 คน ภาคเหนือ จำนวน 53 คน ภาคใต้ จำนวน 51 คน กรุงเทพมหานคร จำนวน 33 คน และภาคตะวันออก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38, 16.36, 15.74, 10.19 และ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู

การนำเสนอระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
ได้นำเสนอดังตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูช่างอุตสาหกรรม

ความพึงพอใจในการทำงาน	n=324		ระดับความพึงพอใจ				
	\bar{X}	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก		
			1	2.33	3.67	5	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	.57					(4)
1. งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย และเวลาที่กำหนด	3.82	.68					
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้	3.73	.70					
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และทำงานได้ตาม เป้าหมาย	3.49	.85					
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือ หน่วยงานภายนอก	3.22	.92					
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.54	.85					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	.54					(4)
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ จากบุคคลภายนอกและสถานศึกษาอื่น	3.09	.92					
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถ	3.81	.64					

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	n=324		ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก	
			1	2	3	4 5
ด้านฐานะของอาชีพ	3.84	.73				
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	3.10	1.03				
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.74	1.03				
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	3.77	.97				
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์	4.28	.72				
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่สังคม	4.30	.76				
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.13	.81				
1. บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.37	1.10				
2. ผู้บังคับบัญชาารู้และเข้าใจปัญหาในการทำงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือ	3.00	1.19				
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ	3.07	.87				
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.15	.94				
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและให้กำลังใจ	3.07	.94				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	.97				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	2.94	1.05				
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างชัดเจนและแน่นอน	2.81	1.10				

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	n=324		ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก	
			1	2	3	4 5
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการตัดสิน ความขัดแย้ง	2.91	1.01				
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.12	1.11				
5. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา ข้อผิดพลาดในการทำงาน	2.97	1.13				
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.86	.89				
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและเปิดเผย	2.87	1.10				
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและชัดเจน	3.02	1.09				
3. นโยบายของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นที่เหมาะสม	3.03	.91				
4. มีการประชุมวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหา	2.85	1.03				
5. การติดตามผลงานและนิเทศงานเป็นไป อย่างมีระบบ	2.52	1.00				
ด้านสภาพการทำงาน	2.64	.75				
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.31	1.00				
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมี ความเหมาะสม	2.65	1.00				
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมี ความเหมาะสม	2.85	.93				
4. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม	2.60	1.04				
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัวใน การทำงาน	2.78	.93				

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	n=324		ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก	
			1	2.33	3.67	5
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.90	.75				(1)
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.42	1.38				
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.82	.85				
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว	2.43	1.26				
4. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบาย และปลอดภัย	3.64	1.17				
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.20	.99				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.56	.72				(1)
1. มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน	3.65	.92				
2. มั่นใจว่าไม่ถูกรอกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยไม่ยุติธรรม	3.47	1.08				
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.98	.83				
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบการทำงาน	3.28	1.01				
5. งานที่ทำมีความปลอดภัยไม่มีอันตราย	3.43	.91				
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	.55				(1)

จากตาราง 4 สรุปได้ดังนี้

ก. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$)

ข. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้าน

1. ความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านฐานะของอาชีพ ($\bar{X}=3.84$)

2. ความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มี 12 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.56$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.56$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.45$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.32$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.30$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ($\bar{X}=3.13$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=2.95$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=2.90$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=2.86$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=2.64$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}=2.58$) และด้านเงินเดือนและรายได้ ($\bar{X}=2.54$)

3. ความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=2.25$)

ค. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ

1. ความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มี 9 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

- 1) ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ($\bar{X}=4.30$)
- 2) ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.28$)
- 3) งานที่ทำมีความมั่นคง ($\bar{X}=3.98$)
- 4) ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.82$)
- 5) นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับในความสามรถ ($\bar{X}=3.81$)
- 6) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.81$)
- 7) เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง ($\bar{X}=3.77$)
- 8) เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ($\bar{X}=3.74$)
- 9) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ($\bar{X}=3.73$)

2. ความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง มี 56 ข้อ ($\bar{X}=2.34-3.67$)

3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย มี 5 ข้อ เรียงตามลำดับจากน้อยที่สุด

ดังนี้

- 1) มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ ($\bar{X}=1.41$)

- 2) ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงานต่างประเทศ ($\bar{X}=1.48$)
- 3) มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์

($\bar{X}=2.08$)

- 4) มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($\bar{X}=2.16$)
- 5) จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}=2.31$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครุต่างกลุ่ม

3.1 เปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามอายุ เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุน้อย คืออายุระหว่าง 31-30 ปี มีจำนวน 146 คน กลุ่มที่มีอายุปานกลาง คืออายุระหว่าง 31-45 ปี มีจำนวน 155 คน และกลุ่มที่มีอายุมาก คือ อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอ ดังตาราง 5 และ 6 ต่อไปนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครุที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน

ด้านของความพึงพอใจ	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.53	.54	3.57	.61	3.70	.57	.95
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	.53	3.43	.55	3.57	.47	.60
3. ด้านลักษณะงาน	3.44	.71	3.13	.84	3.57	.81	7.28*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.59	3.21	.71	3.52	.60	4.50*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.68	.69	2.46	.74	2.70	.91	3.87*
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.32	.75	2.17	.81	2.38	1.16	1.56
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.62	.74	2.46	.84	2.62	.75	1.68
8. ด้านฐานะของอาชีพ	4.01	.69	3.67	.75	3.87	.62	8.17*
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.15	.79	3.09	.84	3.33	.65	.92
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.15	.85	2.73	.98	3.17	1.24	7.83*
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.99	.84	2.69	.89	3.17	.98	6.21*
12. ด้านสภาพการทำงาน	2.59	.72	2.62	.78	3.08	.61	4.43*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.76	.74	2.97	.70	3.34	.88	7.29*

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านของความพึงพอใจ	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	.73	3.49	.72	3.73	.71	1.98
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.51	2.98	.56	3.27	.62	4.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 5 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 อยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (F=7.28)
2. ด้านความรับผิดชอบ (F=4.50)
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (F=3.87)
4. ด้านฐานะของอาชีพ (F=8.17)
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (F=7.83)
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (F=6.21)
7. ด้านสภาพการทำงาน (F=4.43)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (F=7.29)

ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 8 ด้านนั้น ได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé) ต่อไป ดังแสดงในตาราง 6 ต่อไปนี้

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

1. <u>ด้านลักษณะงาน</u>				
		อายุมาก	อายุน้อย	อายุปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย	(3.57)	(3.44)	(3.13)
อายุมาก	(3.57)	-	.13	.44*
อายุน้อย	(3.44)		-	.31*
อายุปานกลาง	(3.13)			-

2. <u>ด้านความรับผิดชอบ</u>				
		อายุมาก	อายุน้อย	อายุปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย	(3.52)	(3.40)	(3.21)
อายุมาก	(3.52)	-	.12	.04
อายุน้อย	(3.40)		-	.19*
อายุปานกลาง	(3.21)			-

3. <u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u>				
		อายุมาก	อายุน้อย	อายุปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย	(2.70)	(2.68)	(2.46)
อายุมาก	(2.70)	-	.02	.24
อายุน้อย	(2.68)		-	.22*
อายุปานกลาง	(2.46)			-

4. <u>ด้านฐานะของอาชีพ</u>				
		อายุน้อย	อายุมาก	อายุปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย	(4.01)	(3.87)	(3.67)
อายุน้อย	(4.01)	-	.14	.34*
อายุมาก	(3.87)		-	.20
อายุปานกลาง	(3.67)			-

ตาราง 6 (ต่อ)

5. <u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>				
	ค่าเฉลี่ย	อายุมาก (3.17)	อายุน้อย (3.15)	อายุปานกลาง (2.73)
อายุมาก	(3.17)	-	.02	.44
อายุน้อย	(3.15)		-	.42*
อายุปานกลาง	(2.73)			-

6. <u>ค่านโยบายและการบริหารงาน</u>				
	ค่าเฉลี่ย	อายุมาก (3.17)	อายุน้อย (2.99)	อายุปานกลาง (2.69)
อายุมาก	(3.17)	-	.18	.48*
อายุน้อย	(2.99)		-	.30
อายุปานกลาง	(2.69)			-

7. <u>ด้านสภาพการทำงาน</u>				
	ค่าเฉลี่ย	อายุมาก (3.08)	อายุปานกลาง (2.62)	อายุน้อย (2.59)
อายุมาก	(3.08)	-	.46*	.49*
อายุปานกลาง	(2.62)		-	.03
อายุน้อย	(2.59)			-

8. <u>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</u>				
	ค่าเฉลี่ย	อายุมาก (3.34)	อายุปานกลาง (2.97)	อายุน้อย (2.76)
อายุมาก	(3.34)	-	.37	.58*
อายุปานกลาง	(2.97)		-	.21
อายุน้อย	(2.76)			-

จากตาราง 6 สามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1. กลุ่มที่มีอายุน้อย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุปานกลาง มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.40$ และ 3.21 ตามลำดับ)
 - 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}=2.68$ และ 2.46 ตามลำดับ)
 - 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.15$ และ 2.73 ตามลำดับ)
 - 4) ด้านฐานของอาชีพ ($\bar{X}=4.01$ และ 3.67 ตามลำดับ)
2. กลุ่มที่มีอายุน้อย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุปานกลาง และ กลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.44$ และ 3.13) และ ($\bar{X}=3.57$ 3.13) ตามลำดับ
 - 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=2.99$ และ 2.69) และ ($\bar{X}=3.17$ และ 2.69) ตามลำดับ
3. กลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.34$ และ 2.76 ตามลำดับ)
4. กลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.08$ 2.59 และ 2.62 ตามลำดับ)

3.2 เปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรส เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโสด มีจำนวน 106 คน และกลุ่มที่มีครอบครัว มีจำนวน 218 คน การเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มสถานภาพ
สมรสต่างกัน

ด้านของความพึงพอใจ	โสด		มีครอบครัว		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน ✓	3.51	.55	3.59	.58	-1.19
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ✓	3.45	.57	3.45	.52	-.02
3. ด้านลักษณะงาน ✗	3.37	.79	3.27	.80	1.09
4. ด้านความรับผิดชอบ *	3.31	.64	3.33	.66	-.28
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ✓	2.62	.74	2.55	.74	.76
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.34	.80	2.20	.82	1.42
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.62	.76	2.50	.81	1.23
8. ด้านฐานะของอาชีพ ✗	3.90	.69	3.81	.75	1.11
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.24	.77	3.08	.82	1.67
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.02	.83	2.92	1.03	.93
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.95	.82	2.82	.92	1.25
12. ด้านสภาพการทำงาน ✓	2.58	.74	2.66	.76	-.89
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ✗	2.74	.70	2.98	.76	-2.80*
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ✓	3.56	.66	3.56	.75	-.02
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	.53	3.05	.56	.52

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 7 พบว่า โศครวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง
ด้านเดียว คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($t=-2.80$) ซึ่งกลุ่มมีครอบครัว มีระดับความพึงพอใจ
ในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มโสด ($\bar{X}=2.98$ และ 2.74 ตามลำดับ)
ส่วนที่เหลืออีก 13 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบตามกลุ่มระดับการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 240 คน ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอ ในตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน

ด้านของความพึงพอใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	.59	3.56	.57	.00
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.41	.64	3.46	.50	-.59
5. ด้านลักษณะงาน	3.41	.89	3.26	.76	1.54
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	.73	3.31	.63	.44
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.69	.78	2.54	.72	1.66
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.35	.83	2.22	.81	1.28
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.70	.83	2.48	.77	2.14
8. ด้านฐานะของอาชีพ	3.39	.70	3.81	.74	1.27
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.06	.84	3.16	.80	-.97
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.07	.96	2.91	.97	1.35
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.04	.92	2.80	.87	2.14
12. ด้านสภาพการทำงาน	2.60	.75	2.65	.75	-.52
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.89	.84	2.90	.71	-.14
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	.77	3.52	.71	1.77
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.60	3.04	.53	1.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 8 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในทุกด้าน

3.4 เปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา

ในการศึกษาค้างนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งในสถานศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีจำนวน 94 คน กลุ่มที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน มีจำนวน 225 คน และกลุ่มที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ มีจำนวน 5 คน ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอ ในตาราง 9 และ 10 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มที่มีตำแหน่ง
ในสถานศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดียว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.55	.53	3.55	.59	4.16	.62	2.79
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	.50	3.48	.54	4.08	.50	5.91*
3. ด้านลักษณะงาน	3.25	.78	3.30	.80	4.36	.59	4.69*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.17	.72	3.36	.61	4.16	.74	7.16*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.40	.71	2.62	.72	3.68	1.14	9.22*
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต	2.16	.77	2.25	.79	3.84	1.36	10.68*
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.54	.73	2.53	.81	3.24	1.16	2.00
8. ด้านฐานะของอาชีพ	3.95	.70	3.78	.74	4.12	.54	2.14
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.14	.81	3.11	.80	3.88	.78	2.22
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.91	1.01	2.95	.93	3.80	1.32	2.04
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.82	.92	2.85	.86	3.92	1.19	3.71*

ตาราง 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดี่ยว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. ด้านสภาพการทำงาน	2.64	.64	2.61	.78	3.72	.81	5.51*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.78	.68	2.93	.75	3.68	1.06	4.17*
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	.67	3.57	.75	4.16	.48	2.00
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	.53	3.06	.54	3.91	.75	6.66*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 9 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=6.66$) *

เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($F=5.91$)
2. ด้านลักษณะงาน ($F=4.69$)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($F=7.16$)
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($F=9.22$)
5. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($F=10.68$)
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($F=3.71$)
7. ด้านสภาพการทำงาน ($F=5.51$)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($F=4.17$)

ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 8 ด้านนั้น ได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ต่อไป ดังแสดงในตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษาศิววิชัยของ
เซฟเฟ (Scheffé)

		สอนและบริหาร		สอนอย่างเดี่ยว
		ระดับสูง	ระดับต้น	
1. <u>โดยรวม</u>				
	ค่าเฉลี่ย	(3.91)	(3.06)	(3.01)
สอนและบริหารระดับสูง(3.91)		-	.85*	.9*
สอนและบริหารระดับต้น(3.06)			-	.05
สอนอย่างเดี่ยว	(3.01)			-
2. <u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>				
	ค่าเฉลี่ย	(4.08)	(3.48)	(3.34)
สอนและบริหารระดับสูง(4.08)		-	.6*	.74*
สอนและบริหารระดับต้น(3.48)			-	.14
สอนอย่างเดี่ยว	(3.34)			-
3. <u>ด้านลักษณะงาน</u>				
	ค่าเฉลี่ย	(4.36)	(3.30)	(3.25)
สอนและบริหารระดับสูง(4.36)		-	1.06*	1.11*
สอนและบริหารระดับต้น(3.30)			-	.05
สอนอย่างเดี่ยว	(3.25)			-

ตาราง 10 (ต่อ)

4. ด้านความรับผิดชอบ

ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร		สอนอย่างเดี่ยว
	ระดับสูง	ระดับต้น	
(4.16)	(4.16)	(3.36)	(3.17)
สอนและบริหารระดับสูง(4.16)	-	.8*	.99*
สอนและบริหารระดับต้น(3.36)		-	.19
สอนอย่างเดี่ยว (3.17)			-

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร		สอนอย่างเดี่ยว
	ระดับสูง	ระดับต้น	
(3.68)	(3.68)	(2.62)	(2.40)
สอนและบริหารระดับสูง(3.68)	-	1.06*	1.28*
สอนและบริหารระดับต้น(2.62)		-	.22**
สอนอย่างเดี่ยว (2.40)			-

6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร		สอนอย่างเดี่ยว
	ระดับสูง	ระดับต้น	
(3.84)	(3.84)	(2.25)	(2.16)
สอนและบริหารระดับสูง(3.84)	-	1.59*	1.68*
สอนและบริหารระดับต้น(2.25)		-	.09
สอนอย่างเดี่ยว (2.16)			-

ตาราง 10 (ต่อ)

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

	ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร	สอนและบริหาร	สอนอย่างเดี่ยว
		ระดับสูง	ระดับต้น	
	(3.92)	(2.85)	(2.82)	
สอนและบริหารระดับสูง(3.92)	-	1.07*	1.10*	
สอนและบริหารระดับต้น(2.85)		-	.03	
สอนอย่างเดี่ยว (2.82)			-	

8. ด้านสภาพการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร	สอนอย่างเดี่ยว	สอนและบริหาร
		ระดับสูง		ระดับต้น
	(3.72)	(2.64)	(2.61)	
สอนและบริหารระดับสูง(3.72)	-	1.08*	1.11*	
สอนอย่างเดี่ยว (2.64)		-	.03	
สอนและบริหารระดับต้น(2.61)			-	

9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

	ค่าเฉลี่ย	สอนและบริหาร	สอนและบริหาร	สอนอย่างเดี่ยว
		ระดับสูง	ระดับต้น	
	(3.68)	(2.93)	(2.78)	
สอนและบริหารระดับสูง(3.68)	-	.75	.9*	
สอนและบริหารระดับต้น(2.93)		-	.15	
สอนอย่างเดี่ยว (2.78)			-	

จากตาราง 10 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โดยรวม กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น และกลุ่มที่สอนอย่างเดีว ($\bar{X}=3.91$ 3.06 และ 3.01 ตามลำดับ)

2. เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่สอนอย่างเดีว และกลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น อยู่ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.08$ 3.34 และ 3.48

ตามลำดับ)

2) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.36$ 3.25 และ 3.30 ตามลำดับ)

3) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.16$ 3.17 และ 3.36 ตามลำดับ)

4) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.84$ 2.16 และ

2.25 ตามลำดับ)

5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.92$ 2.82 และ 2.85

ตามลำดับ)

6) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.72$ 2.64 และ 2.61 ตามลำดับ)

2.2 กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่สอนอย่างเดีวและกลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น และ กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่สอนอย่างเดีว มีเพียงด้านเดีวคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}=3.68$ 2.48 และ 2.62) และ ($\bar{X}=2.62$ และ 2.40) ตามลำดับ

2.3 กลุ่มที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่สอนอย่างเดีว มีเพียงด้านเดีวคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.68$ และ 2.78 ตามลำดับ)

3.5 เปรียบเทียบตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การศึกษาคั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 128 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 76 คน และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 120 คน ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 11 และ 12 ต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ด้านของความพึงพอใจ	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	.56	3.59	.57	3.53	.59	.27
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	.55	3.47	.51	3.44	.54	.10
3. ด้านลักษณะงาน	3.42	.72	3.35	.86	3.14	.82	3.98*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.33	.62	3.43	.58	3.24	.73	2.11
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.64	.71	2.66	.73	2.46	.76	2.53
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.30	.80	2.28	.71	2.18	.89	.73
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.64	.77	2.61	.78	2.39	.80	3.57*
8. ด้านฐานะของอาชีพ	4.06	.64	3.83	.75	3.60	.74	13.30*
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.16	.77	3.28	.80	3.02	.84	2.52
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.12	.87	2.93	.93	2.78	1.06	3.78*
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.00	.85	2.88	.86	2.70	.93	3.58*
12. ด้านสภาพการทำงาน	2.55	.72	2.80	.82	2.62	.73	2.62
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.75	.77	2.93	.71	3.04	.72	4.68*
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.55	.71	3.67	.71	3.52	.74	1.03
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	.52	3.12	.53	2.97	.58	2.47

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 11 พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 6 ด้านได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน (F=3.98)
2. ด้านเงินเดือนและรายได้ (F=3.57)
3. ด้านฐานะของอาชีพ (F=13.30)
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (F=3.78)
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (F=3.58)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (F=4.68)

ส่วนที่เหลืออีก 8 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 6 ด้านนั้น ได้นำไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ต่อไป ดังตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé)

1. ด้านลักษณะงาน

	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(3.42)	(3.35)	(3.14)
น้อยกว่า 5 ปี (3.42)	-	.07	.28*
5-10 ปี (3.35)		-	.21
มากกว่า 10 ปี (3.14)			-

ตาราง 12 (ต่อ)

2. <u>ด้านเงินเดือนและรายได้</u>			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(2.64)	(2.61)	(2.39)
น้อยกว่า 5 ปี (2.64)	-	.03	.25*
5-10 ปี (2.61)		-	.22
มากกว่า 10 ปี(2.39)			-
3. <u>ด้านฐานะของอาชีพ</u>			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(4.06)	(3.83)	(3.60)
น้อยกว่า 5 ปี (4.06)	-	.23	.46*
5-10 ปี (3.83)		-	.23
มากกว่า 10 ปี(3.60)			-
4. <u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(3.12)	(2.93)	(2.78)
น้อยกว่า 5 ปี (3.12)	-	.19	.34*
5-10 ปี (2.93)		-	.15
มากกว่า 10 ปี(2.78)			-
5. <u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(3.00)	(2.88)	(2.70)
น้อยกว่า 5 ปี (3.00)	-	.12	.30*
5-10 ปี (2.88)		-	.18
มากกว่า 10 ปี(2.70)			-

ตาราง 12 (ต่อ)

6. <u>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</u>			
	มากกว่า 10 ปี	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี
	(3.04)	(2.93)	(2.75)
มากกว่า 10 ปี (3.04)	-	.11	.29*
5-10 ปี (2.93)		-	.18
น้อยกว่า 5 ปี (2.75)			-

จากตาราง 12 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อยู่ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.42$ และ 3.14 ตามลำดับ)
- 2) ด้านเงินเดือนและรายได้ ($\bar{X}=2.64$ และ 2.39 ตามลำดับ)
- 3) ด้านฐานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.06$ และ 3.60 ตามลำดับ)
- 4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.12$ และ 2.78 ตามลำดับ)
- 5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.00$ และ 2.70 ตามลำดับ)

2. กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี เพียงด้านเดียวคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.04$ และ 2.75 ตามลำดับ)

3.6 เปรียบเทียบตามกลุ่มประเภทสถานศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของสถานศึกษา เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวน 187 คน และกลุ่มวิทยาลัยการอาชีพ มีจำนวน 137 คน ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มที่มีประเภท
สถานศึกษาต่างกัน

ด้านของความพึงพอใจ	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	.59	3.64	.55	-2.02
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	.52	3.47	.56	-.55
3. ด้านลักษณะงาน	3.28	.77	3.32	.84	-.43
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.36	.60	3.26	.73	1.38
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.57	.65	2.59	.85	-.25
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.20	.72	2.32	.93	-1.30
7. ด้านเงินเดือนและรายได้	2.51	.78	2.58	.81	-.75
8. ด้านฐานะของอาชีพ	3.82	.75	3.86	.71	-.44
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.09	.78	3.20	.84	-1.20
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	.89	2.94	1.07	.07
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.90	.82	2.81	.98	.87
12. ด้านสภาพการทำงาน	2.67	.75	2.59	.76	.93
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.92	.81	2.88	.66	.46
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.59	.67	3.53	.80	.65
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	.51	3.07	.60	-.22

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 13 ไม่พบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน ได้นำเสนอเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำมา เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ได้นำเสนอความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูข้างอุตสาหกรรมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในตาราง 14 ต่อไปนี้

ตาราง 14 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้าใจปัญหา ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำการทำงาน	52	9.44
2.	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี	51	9.26
3.	ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคล่องตัว ในการทำงาน บรรรยากาศในการทำงานดี	42	7.62
4.	ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์	37	6.72
5.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	35	6.35
6.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ประสบความสำเร็จในการทำงาน	31	5.63
7.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น	30	5.44
8.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	24	4.36
9.	ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ	21	3.81
10.	วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย	21	3.81
11.	อาชีพที่ทำงานเป็นประโยชน์แก่สังคม	21	3.81

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
12.	เป็นอาชีพที่มีความเป็นอิสระ	20	3.63
13.	มีรายได้ประจำที่แน่นอน เป็นอาชีพที่มั่นคง และปลอดภัยจากการทำงาน	19	3.45
14.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี เป็นสัดส่วน	17	3.09
15.	ได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเหมาะสม	15	2.72
16.	ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย	13	2.36
17.	ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	10	1.81
18.	มีนโยบายและการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ	10	1.81
19.	มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ	9	1.63
20.	มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้	8	1.45
21.	เพื่อนร่วมงานมีความรู้ ความสามารถ	8	1.45
22.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	8	1.45
23.	มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	8	1.45
24.	เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	7	1.27
25.	มีสวัสดิการบ้านพัก ที่สะดวกสบาย	7	1.27
26.	มีสวัสดิการที่จำเป็น อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	7	1.27
27.	สถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน ได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว	5	.91
28.	ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ ทำงานตามหน้าที่ มีวินัย	5	.91
29.	ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม	4	.73
30.	มีโอกาสได้รู้จักบุคคลจากต่างหน่วยงาน	2	.36
31.	สถานที่ทำงานอยู่ในแหล่งชุมชน	2	.36
32.	มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ	2	.36
	รวม	551	100.00

จากตาราง 14 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 551 ความคิดเห็น สามารถสรุปเป็นข้อได้ 32 ข้อ ซึ่งข้อที่มีความถี่ของความคิดเห็นสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้าใจปัญหา ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำการทำงาน
2. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี
3. ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี

4. ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ประสิทธิภาพสำเร็จในการทำงาน
7. ผู้บังคับบัญชามีความสุจริตธรรม รับฟังความคิดเห็น
8. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง
9. ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
10. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย

4.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ได้นำเสนอความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของครูข้างอุตสาหกรรม ในตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ลำดับที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.	ผู้บังคับบัญชาเผด็จการ ไม่มีหลักในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความเป็นผู้นำ	65	14.61
2.	เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี มีความขัดแย้ง มีการ เอาวัดเอาเปรียบ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	56	12.58

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
3.	ขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ ในการทำงานที่ชัดเจน แนวทางการทำงานไม่เป็นไป ในแนวเดียวกัน	45	10.11
4.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ	44	9.89
5.	สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ ไม่เพียงพอ	30	6.74
6.	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม	22	4.93
7.	ขาดการประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานและนโยบายจาก ส่วนกลาง	22	4.93
8.	บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	20	4.49
9.	ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่มีอิสระ ในการทำงาน	19	4.27
10.	การมอบหมายงาน ขาดการชี้แนะ แนะนำขั้นตอนการทำงาน	12	2.70
11.	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถ ขาดการศึกษางาน ทำให้เกิดความผิดพลาด	10	2.25
12.	การยอมรับความสามารถของผู้ที่ต่างวัยวุฒิ คุณวุฒิ และเพศ ไม่เท่าเทียมกัน	10	2.25
13.	ได้รับการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	9	2.02
14.	ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	8	1.80
15.	ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	8	1.80
16.	ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ วิชาการที่ทันสมัย	7	1.57
17.	สาองานการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน มีการสั่งการที่ซับซ้อน	7	1.57
18.	ไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	6	1.35
19.	เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ	6	1.35

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
20.	สถานศึกษาไม่ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก	5	1.12
21.	ไม่ได้รับสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย ค่าเช่าบ้าน	5	1.12
22.	สถานที่ทำงานอยู่ไกลกับภูมิลำเนาเดิมและครอบครัว	5	1.12
23.	ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเป็นธรรม	4	.90
24.	ได้รับมอบหมายงานพิเศษมากเกินไป	3	.64
25.	ผู้บังคับบัญชาเดินทางไปประชุม สัมมนา บ่อยมากจนไม่มีเวลา บริหารงานในสถานศึกษา	3	.64
26.	ไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถ	3	.64
27.	เพื่อนร่วมงานไม่พัฒนาตนเอง	3	.64
28.	งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3	.64
29.	ไม่มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม เพิ่มพูนรายได้	1	.22
30.	ไม่มีความปลอดภัยในทรัพย์สิน	1	.22
31.	ไม่ได้รับสวัสดิการที่จำเป็น อย่างเหมาะสมและทั่วถึง	1	.22
32.	การเดินทางจากบ้านไปสถานที่ทำงาน ไม่สะดวก	1	.22
33.	ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	1	.22
	รวม	445	100.00

จากตาราง 15 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
มีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 445 สามารถสรุปความคิดเห็นได้ 33 ข้อ ซึ่งข้อที่มีความดีของ
ความคิดเห็นสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชาเผด็จการ ไม่มีหลักในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น
ขาดความเป็นผู้นำ

2. เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี มีความขัดแย้ง มีการเอาใจเอาเปรียบ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. ขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน แนวทางการทำงานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน
4. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ
5. สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ ไม่เพียงพอ
6. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสุขดี
7. ขาดการประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานและนโยบายจากส่วนกลาง
8. บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
9. ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่มีอิสระในการทำงาน
10. การมอบหมายงาน ขาดการชี้แนะ แนะนำขั้นตอนการทำงาน

4.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ได้นำเสนอความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพื่อนร่วมงานควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจต่อกัน	62	15.38
2.	ควรกำหนดนโยบาย แผนการทำงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม	57	14.14
3.	ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	36	8.93
4.	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่ดี ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	31	7.69

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
5.	ผู้บังคับบัญชาควรมีความสุจริตในทุกด้าน	27	6.70
6.	ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ที่ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง	26	6.45
7.	ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ	22	5.46
8.	ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	22	5.46
9.	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	20	4.96
10.	ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย และตรงตามความต้องการ	15	3.72
11.	ผู้บังคับบัญชาเมื่อกลับจากการประชุมสัมมนา หรือรับนโยบายจากส่วนกลาง ควรทำความเข้าใจและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	12	2.98
12.	ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้น่าอยู่เป็นสัดส่วน และมีพื้นที่ใช้สอย อย่างเพียงพอ	11	2.73
13.	ควรจัดสวัสดิการบ้านพัก รวมถึงค่าเช่าบ้าน อย่างทั่วถึงเหมาะสม และมีความเป็นธรรม	10	2.48
14.	ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	8	1.99
15.	ควรสรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ	7	1.74
16.	การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรกำหนดเป็นวาระ การสรรหาควรมีความเป็นธรรมและเสมอภาค และควรพิจารณาจากข้าราชการในสังกัดเดียวกัน	6	1.49

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
17.	ควรให้มีสวัสดิการที่จำเป็นเพิ่มขึ้น และทั่วถึง เช่นรถรับ/ส่ง ข้าราชการ/บุตรหลาน ให้มีร้านอาหาร/สหกรณ์	6	1.49
18.	ควรสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	5	1.24
19.	เพื่อนร่วมงานควรตั้งใจทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5	1.24
20.	ควรมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรมและทั่วถึง	5	1.24
21.	ควรกำหนดค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4	.99
22.	ควรเปิดโอกาสให้แต่ละคนรับงานพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนรายได้	3	.74
23.	ควรมีนโยบายให้ข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายเพื่อ อยู่ร่วมกับครอบครัว	2	.50
24.	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	.25
	รวม	403	100.00

จากตาราง 16 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 403 ความคิดเห็น สามารถสรุปความคิดเห็นได้ 24 ข้อ ซึ่งความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. เพื่อนร่วมงานควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความจริงจังต่อกัน
2. ควรกำหนดนโยบาย แผนการทำงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม
3. ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่ดี ให้ความช่วยเหลือ และนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งใน
เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความสุจริตธรรมในทุกด้าน
6. ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง
7. ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ
8. ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
9. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
10. ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย และตรงตามความ
ต้องการ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากสภาพปัญหา การขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา เนื่องจากการลาออก และโอนไปอยู่สังกัดอื่นนั้น ในการแก้ปัญหาจากการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งทดแทนในอัตราเดิมที่ว่างอยู่แล้ว การดูแลบุคลากรที่มีอยู่ไม่ให้สูญเสียไปก็เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันเป็นลบ (Scott, Mitchell and Birnbaum. 1981 :87) และ อารมณ์ จินดารัตน์ (2536 : 115 - 116) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้น การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น และอยู่ในระดับสูงต่อไป เป็นการลดอัตราการเปลี่ยนงาน โดยการลาออกหรือการโอนได้ทางหนึ่ง

จากการสำรวจพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม เปลี่ยนงานโดยการลาออกและโอนมีจำนวนมากกว่า ครูวิชาชีพอื่น และกองการศึกษาอาชีพ มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษา เรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพดังกล่าว

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา อายุราชการ และประเภทของสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 700 คน จำแนกเป็นครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยสารพัดช่าง 26 แห่ง จำนวน 421 คน และครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยการอาชีพ 16 แห่ง จำนวน 279 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) มีจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของประชากร จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 211 คน และกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 139 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกเป็น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ตามแนวทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก จำแนกได้ 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

7. ด้านเงินเดือนและรายได้
8. ด้านฐานะของอาชีพ
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
12. ด้านสภาพการทำงาน
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

/ สมมติฐานการศึกษาครั้งนี้

1. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
2. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
3. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
4. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
5. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
6. ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

/ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

กรมอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List)
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 14 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating - Scale)
3. เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ช่วงเวลาระหว่างวันที่ 13 กันยายน 2538 - ตุลาคม 2538 โดยขอความร่วมมือให้สถานศึกษาช่วยในการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมส่งคืน จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 350 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้วิเคราะห์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.57 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^x ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ t-test และค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -

way Analysis of Variance) โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

✓ ผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านฐานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มี 12 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้
ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนและรายได้ และอยู่ในระดับน้อย มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มี 9 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง มี 56 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย มี 5 ข้อ

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างกลุ่ม

2.1 เปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน ดังนี้ ครูที่มีอายุน้อย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุปานกลาง อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านฐานะของอาชีพ ครูที่มีอายุน้อย และมีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุปานกลาง อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ครูที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อย ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ครูที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อย และมีอายุปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน

2.2 เปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส พบว่า โดຍรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งครูที่มีครอบครัว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูโสด

2.3 เปรียบเทียบตามกลุ่มระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน

2.4 เปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า โดຍรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=6.66$) และรายด้านพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 8 ด้าน ดังนี้ ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนอย่างเดียว และครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารงานระดับต้น ใน 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านสภาพการทำงาน ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น และครูที่สอนอย่างเดียว และ ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนอย่างเดียว ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนอย่างเดียว ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.5 เปรียบเทียบตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดຍรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 6 ด้าน ดังนี้ ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.6 เปรียบเทียบตามกลุ่มประเภทสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

3.1 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้าใจปัญหาให้ความช่วยเหลือ และแนะนำการทำงาน (2) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี (3) ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี (4) ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ (5) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (6) มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ประสิทธิภาพสำเร็จในการทำงาน (7) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น (8) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง (9) ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ (10) วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย

3.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาเผด็จการ ไม่มีหลักในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความเป็นผู้นำ (2) เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี มีความขัดแย้ง มีการเอาใจเอาเปรียบ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3) ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน แนวทางการทำงานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน (4) วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ (5) สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ ไม่เพียงพอ (6) ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม (7) ขาดการประชุมชี้แจงแนวทางทำงานและนโยบายจากส่วนกลาง (8) บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน (9) ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่มีอิสระในการทำงาน (10) การมอบหมายงาน ขาดการชี้แนะ แนะนำขั้นตอนการทำงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) เพื่อนร่วมงานควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจต่อกัน (2) ควรกำหนดนโยบาย แผนการทำงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม (3) ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (4) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่ดี ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (5) ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในทุกด้าน (6) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง (7) ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ (8) ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (9) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (10) ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย และตรงตามความต้องการ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสวน (2523) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จีวีวรรณ สัตยธรรม (2537) ที่พบว่าขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพหุศาสตร์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จีระภรณ์ โนราช (2537) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมตตา นิรัตน์ตระกูล ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก ซึ่งจรัล โพธิ์จันทร์ (2527 : 96) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทางบวก มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง แต่หากมีแนวโน้มไปในทางลบ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้ บีร์และนิวแมน ชูเลอร์ ลอค และเบดีเอียนและอาร์มีนาคิส (Beehr and Newman. 1978 ; Schuler. 1982 ; Locke. 1976 ; Bedeian and Armenakis. 1981) ต่างยืนยันว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ถ้ามีความพอใจน้อย การเปลี่ยนงานก็จะมาก แต่การมีความพึงพอใจสูงมิได้ประกันว่าการเปลี่ยนงานจะน้อยลง ถ้าไม่มีความพึงพอใจสูงจะมีแนวโน้มทำให้เปลี่ยนงานมาก คนจะเปลี่ยนงาน ถ้างานใหม่สามารถสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า ดังนั้น ผู้บริหารควรลดสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูลง จะทำให้ครูมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนงานก็จะลดลงด้วย ภิญญู สาขร (2516 : 360-361) กล่าวว่า แนวทางสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยการจูงใจ อย่างไรก็ตามความต้องการของบุคคลย่อมแตกต่างกัน หากการจูงใจไม่สนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านฐานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มี 12 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ด้านเงินเดือนและรายได้ ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บทบาทของกองการศึกษาอาชีพ เป็นแหล่งบริการวิชาชีพ แก่ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น ตลอดจนเป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชน นอกจากนี้ หลักสูตรที่เปิดสอน ยังคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน ในหลักสูตรระยะสั้น ได้เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าเรียนตาม ความต้องการและตามความสมัครใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ และเมื่อเขาเหล่านั้น ประสบความสำเร็จในอาชีพ ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ ที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ ครูนอกจากมีหน้าที่ประจำคือการสอนแล้ว ยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษ อื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานห้องสมุด ฯลฯ ดังนั้น เมื่องานประสบความสำเร็จ ทำให้ครูมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อะวาเคียน (Avakian, 1971) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากปัจจัยหนึ่งคือ ความสำเร็จในการทำงาน และ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 60-90) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้น สูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวัง ของตน ดังนั้นหากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง เพราะเป็นการสนองความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ อาชีพรับราชการ มีความมั่นคงในอาชีพ มีระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นกรอบในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานด้วยความมั่นใจ เมื่อบุคคลใดสามารถเข้ามาในระบบราชการแล้ว การถูก ให้ออกจากราชการนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ถ้าไม่ประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง และ คำนิยมของคนไทยที่เชื่อว่า อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงกว่าอาชีพอื่น

นอกจากนี้งานวิจัยของ มนุญ บุญเชิด (2519) พบว่า ลักษณะงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด รู้สึกพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน สุภรณ์ ศรีพหล (2519) พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน เงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นิยม ศรีวิเศษ (2521) พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะงาน การปกครอง บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน คำนิง นกแก้ว (2524) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ทำให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนและรายได้ อยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มากนัก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้อยเพียง 0.08 และ 0.04 ตามลำดับเท่านั้น ซึ่งมิงงานวิจัยจำนวนมากต่างพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ เงินเดือน เช่น งานวิจัยของ เสาวนีย์ นุชนาถนนท์ (2525) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด พบ ความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ลัดดา แพรภักทนิศุทธิ์ (2535) พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทน การมีโอกาสดำเนินการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับน้อย ชูชาติ เบ้าเจริญ (2537) พบว่า พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 56 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ซึ่งข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ รองลงมาได้แก่ ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงานต่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารควรสอดคล้องดูแล พิจารณาหมุนเวียนให้บุคลากรได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง อันจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดแก่ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ และเป็นการสร้างระดับความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้นด้วย

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างกลุ่ม

ตัวแปรอิสระที่นำมาเปรียบเทียบได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบพบว่า

2.1 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งทั้ง 8 ด้าน ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนอย่างเดี๋ยวน และครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521) ที่พบว่า ตำแหน่งของข้าราชการในส่วนจังหวัด มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน จีราภรณ์ โนราช (2537) ที่พบว่า ตำแหน่งของบุคลากรห้องสมุดมีผลต่อระดับความพึงพอใจ และสมศักดิ์ ชาติมาลา (2537) ที่พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในหน้าที่การงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง ย่อมต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยกัน ผู้ปกครอง รวมถึงประชาชน การปฏิบัติงานใด ๆ ย่อมได้รับการสนับสนุน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และการได้มาซึ่งตำแหน่งย่อมแสดงถึง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และงานในหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย และเป็นผู้รับนโยบายจากส่วนกลาง รวมทั้งใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารเองผสมผสานในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และจะต้องเป็นผู้จูงใจ หรือกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ และตำแหน่งบริหารระดับสูงย่อมมีอำนาจสั่งการใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อระเบียบได้เต็มที่ และในขณะที่เดียวกันตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษา ย่อมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา งานทั้งหลายที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้บริหารต้องรับผิดชอบและ มีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ที่จะให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง ย่อมมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเกือบทุกด้าน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่ง แม้กระทั่ง

สภาพการทำงาน ย่อมได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพร้อมเพรียง และการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการประสานสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ และบุคคลที่อยู่นอกสถานศึกษาอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารมีความคล่องตัวในการทำงาน และมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีตำแหน่งอื่น

2.2 ที่เหลืออีก 5 ด้าน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบว่า

1) กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

กลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านฐานะของอาชีพ กลุ่มที่มีอายุน้อย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุปานกลาง และกลุ่มที่มีอายุมาก ในด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีอายุน้อย ยังอยู่ในตำแหน่งระดับต้นและมีฐานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับมอบหมายงาน จึงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ การที่อยู่ในตำแหน่งระดับต้น โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจึงมีมากกว่า และในตำแหน่งระดับต้น ย่อมมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๆ เช่นกัน ซึ่งต่างมีความเข้าใจกันและสนทนากัน นอกจากนี้ เมื่อผู้เรียนใช้สรรพนามเรียกว่า "อาจารย์" ทำให้กลุ่มที่มีอายุน้อยรู้สึกภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจ ส่วนกลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ กลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้เพราะ กลุ่มที่มีอายุมากย่อมมีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ย่อมสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ และมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่า

กลุ่มสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มมีครอบครัว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มโสด ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้เพราะกลุ่มมีครอบครัว เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะของผู้ใหญ่อ่างสมบูรณ์ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มโสด ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา นิรัตน์ตระกูล (2537) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ในด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ยังเป็นผู้มีอายุน้อยและมีตำแหน่งในระดับต้น อีกทั้งยังเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับต้นด้วยกัน ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ที่มีความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มอื่น ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่อมมีอายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิกวาระ สูงกว่า ส่อมมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และครอบครัวมากกว่า จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าด้วย

2) ระดับการศึกษา และประเภทของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ดังนี้

ระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณช์ เพ็ชรช่าง (2533) ที่พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลัดดา แพรภักทรพิศุทธิ์ (2535) พบว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมตตา นิรัตน์ตระกูล (2537) พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ต่างสังกัดกองการศึกษาอาชีพ อีกทั้งได้รับนโยบาย ตลอดจนภาวะหน้าที่ในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

3.1 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้าใจปัญหาให้ความช่วยเหลือ และแนะนำการทำงาน (2) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี (3) ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความคล่องตัวในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี (4) ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ (5) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (6) มีผลงานเป็นที่ยอมรับประสบความสำเร็จในการทำงาน (7) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น (8) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง (9) ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ (10) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย

อาจกล่าวได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์กัน ผูกพันกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียว ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและรายได้

3.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาเผด็จการ ไม่มีหลักในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นขาดความเป็นผู้นำ (2) เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี มีความขัดแย้ง มีการเอาวัดเอาเปรียบ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3) ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน แนวทางการทำงานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน (4) วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ (5) สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ ไม่เพียงพอ (6) ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม (7) ขาดการประชุมชี้แจงแนวทางทำงานและนโยบายจากส่วนกลาง (8) บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน (9) ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่มีอิสระในการทำงาน (10) การมอบหมายงาน ขาดการชี้แนะ แนะนำขั้นตอนการทำงาน

อาจกล่าวได้ว่า คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารไม่มีความสามารถ ซาดการเป็นผู้นำ และไม่ใช่นโยบายที่ดีในการทำงาน ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่วนในด้านอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านฐานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ (1) เพื่อนร่วมงานควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจต่อกัน (2) ควรกำหนดนโยบาย แผนการทำงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม (3) ควรมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (4) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่ดี ให้ความช่วยเหลือและแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (5) ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในทุกด้าน (6) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง (7) ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ (8) ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (9) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (10) ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย และตรงตามความต้องการ

อาจกล่าวได้ว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น สิ่งที่ต้องได้รับการพิจารณา โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและรายได้ และด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้ผลของการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

ดังต่อไปนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ซึ่งการได้รับคัดเลือกให้ศึกษา คุ้งงานต่างประเทศ และการมีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ สถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขได้เอง ดังนั้น ผู้บริหารระดับกรม ระดับกอง ควรได้พิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรระดับปฏิบัติ ได้มีโอกาสเดินทางไปต่างประเทศ เพื่อศึกษา คุ้งงาน อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูช่างอุตสาหกรรม ได้มีโอกาสเพิ่มพูนวิทยฐานะ ตามความรู้ ความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้ครูช่างอุตสาหกรรม ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เข้ารับการศึกษาคู้งาน และฝึกอบรม ให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูช่างอุตสาหกรรม ได้ศึกษาค้นคว้า สื่อการสอน สิ่งประดิษฐ์ และนำออกเผยแพร่ หรือส่งเข้าประกวดในระดับจังหวัด และระดับชาติ เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรม มีโอกาสร่วมกิจกรรมระดับชาติ และมีโอกาสได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ

2) ด้านเงินเดือนและรายได้ ผู้บริหารควรดูแลเรื่องสวัสดิการที่ครูช่างอุตสาหกรรม ควรได้รับอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางในการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เพื่อไม่ให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเหลียวแล ดูแล เอาใจใส่

3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสนิทสนม คั่นเคย มีความเป็นกันเอง จัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบุคลากรจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ แก้ไขการทำงานร่วมกัน และควรจัดให้มีกิจกรรมฟื้นฟู และพัฒนาจิตใจ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับความบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในความรัก ความสามัคคี การเสียสละ และความจริงใจต่อกัน

4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความจริงใจและตั้งใจในการปรับปรุงตัวเอง ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ ในการทำงานและบริหารงานสถาน

ศึกษา นอกจากนี้ควรใจกว้าง สอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความยุติธรรม เอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจากส่วนกลาง ระดับกรม ระดับกอง ควรสอดคล้องดูแล การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานศึกษา อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าสถานศึกษา ควรมักฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและการบริหารงาน นอกจากนี้ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความคาดหวังและสภาพที่เป็นจริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของครูช่างอุตสาหกรรม
- 2) ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม
- 3) ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ และการลาออกของข้าราชการครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ
- 4) ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูวิชาชีพประเภทวิชาชีพกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ
- 5) ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรระยะสั้น เคลื่อนที่

מדגמך מדד

บรรณานุกรม

- กมล รัชสวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยศรภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีคิดล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2536. อัดสำเนา.
- เกริกศักดิ์ ทองศิลป์. รายงานการวิเคราะห์เชิงวิจัยเรื่อง ข้าราชการผลงานรัฐบาลไปสู่ งานเอกชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คำอธิบายมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการ กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2537.
- _____ . รายงานการวิจัยเรื่อง สภาวะการขาดแคลนกำลังคนในราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2535.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ กรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2529.
- คำนิง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- จรัส โพธิ์จันทร์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527.
- จรุง นาสวรรณ. "อาชีพครูอาชีพศึกษา", ใน งานกรีฑาศิลปะทัศนกรรม ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516. หน้า 60-70. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.
- จิราภรณ์ โนราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุด ประชาชนในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

- ฉวีวรรณ สัตยธรรม. ขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. ปรินทิพานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ชมพู บัวบังศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์นำวิชาชีพกรรมในวิทยาลัยเทคนิค
และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535. อัดสำเนา.
- ชูชาติ เป้าเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. ปรินทิพานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า : เปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทอวิฒนาพานิช,
2529.
- นิคม อิ่มอัม. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้.
ปรินทิพานิพนธ์ คศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.
อัดสำเนา.
- นิชม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9. ปรินทิพานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- นางน้อส ศรีวราชนบุลย์ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการสูญเสียกำลังคน
ระดับสมองในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2531.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน
จำกัด ทิพย์อักษร, 2528.
- ประศักดิ์ นีชากร. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.
- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัด
กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
อัดสำเนา.

- พิน คงพูน. ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ กลุณย์เพชร. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
: เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับอาจารย์ในวิชาเขตสาขา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- มณีนีษ รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่อง การลาออกของข้าราชการ
คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- มนูญ บุญเชิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ้ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- เมตตา นิรัตน์ตระกูล. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ยอดชาย ทองไธสนันท์. เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน. กรุงเทพฯ : บัคเคอเฮนส์, 2526.
- ธงกฤษ สุคนธ์ปฎิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- ลัดดา แพรภักดิ์พิศุทธิ์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2537. อัดสำเนา.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- ล้วน สาขยศ และอังคณา สาขยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ
: ศึกษาพร, 2531.

- สมชาติ คงพิกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินฤพานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ ชชาติมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินฤพานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สุขุม มูลเมือง. เทคนิคการประเมินผลโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2530.
- สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินฤพานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- แสวง รัตนมงคลมาศ และคนอื่น ๆ. การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทศณะ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534.
- อรุณช เพ็ชรช่าง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินฤพานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.
- _____ . โครงการสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2537 - 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537.
- _____ . ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2537.
- _____ . ประวัติสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาอาชีพ, 2536.

- อาชีวศึกษา, กรม. 52 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536.
- Alexander, Linda Louise. "A Causal Model of Turnover of Postsecondary Vocational Instructors Incorporating Demographic Factors. Work - Related Variables, and Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 47(6) : 1953 A ; December, 1986.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts : Havard University Press, 1972.
- Certo, Samuel C. Principles of Modern Management. Dubuque, Iowa : Wm.CgBrown, 1983.
- Clements, Evelyn. "A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Satisfaction Among Student Personnel Works in Community Colleges," Dissertation Abstracts International. 2587 A ; February, 1983.
- Cooper, M.R. and others. "Changing Employer Values : Deepening Discontent," Havard Business Review. 57(1) : 117 - 125 ; January - February, 1979.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1984.
- Flood, Smith Roberta. "A Study of the Difference in the Satisfaction with Teaching Work Between High Academic and Low Academic Ability Teachers (Turnover Model)," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 4261 A ; June, 1986.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personel and Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1965.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

- Guilford, John and Gray E. David. Motivation and Modern Management.
Massachusetts : Addison-Wesley Publishers, 1970.
- Haji, Hashim. "An Analysis of Job Satisfaction Among Academic Staff
of Universities in Malaysia," Dissertation Abstracts
International. 7 : 1971 A ; January, 1986.
- Herzberg, Frederick. Work and the Nature of Man. London : Grosby
Lockwood Staples, 1974.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators
Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation
Hygiene," Dissertation Abstracts International. 7660 A ; July,
1975.
- Jacobson, Paul B.; William, C. Reavis and Logsdon, James A. The
Effective School Principle. 2nd ed. New York : Prentice-Hall
Inc., Englewood Cliffs, 1965.
- Johnston, Ruth and Ronald A. Bavin. "Herzberg and Job Satisfaction,"
Personal Practice Bulletin. 29 : 136-141 ; June, 1973.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper
and Row, 1970.
- Mataheru, Frans. "A Study of Teacher Motivation at with Special
Reference to Indonesia," Dissertation Abstracts International.
45(8) : 2716 A ; March, 1985.
- McConick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. Engle
Wood Cliffs, New Jersey : Printice-Hill Inc., 1974.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-
Hill Book, 1960.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organization. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice-Hall Ine., 1981.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan :
University of Michigan Press, 1955.

- Nancy, Avakian A. "An Analysis of Factors Relating To Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Member in Institution of Higher Education," Dissertation Abstracts International. 1765 A ; October, 1971.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.
- Openshaw, Howard. "Job Satisfaction Determenants Among Faculty and Administrators : an Application of Herzberg's Motivation-Hygiene Model in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 2471 A ; December, 1980.
- Rossano, Emmulou. "Factors Associated with the Turnover Internations of Ohio Cooperative Extension Country Agents," Dissertation Abstracts International. 46(9) : 2530 A ; March, 1985.
- Scott, William G., Terence R. Mitchell and Philip H. Birnbaum. Organization Theory. Homewood, Illinois : Irwin, 1981.
- Smith, Cain Patricia, L.M. Kendall, and C.L. Hulin. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.
- Strauss, George A. and Leonard R. Sayless. Personal : The Human Problem of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1960.
- Tiffin, Joseph and McCornick J. Ernest. Industrial Psychology. London : George Allen and Umvin Ltd., 1968.
- Van Desal, William R. The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper & Row Publishers, 1987.
- Werts, Willam Allen. "Perceived Bureaucratization, Job Satisfaction, and Staff Turnover in State Agency Employment (Voluntary Seperation)," Dissertation-Abstracts International. 46(9) : 2572 A ; March, 1985.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. London :
Macmillan, 1979.

Yoder, Dale. Personel Principles and Policies. New Jersey : Prentice-
Hall Inc., 1959.

ภาคผนวก ก

สถิติจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มที่มี
อายุต่างกัน เป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย n=146		อายุปานกลาง n=155		อายุมาก n=23		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.53	.54	3.57	.61	3.70	.57	.95
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ							
ตามเป้าหมายและเวลา							
ที่กำหนด	3.81	.69	3.85	.69	3.74	.62	.29
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจาก							
การทำงานได้	3.67	.73	3.80	.68	3.70	.56	1.32
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และ							
ทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.62	.81	3.35	.86	3.57	.79	4.16*
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ							
จากบุคคลอื่นหรือหน่วยงาน							
ภายนอก	3.08	.83	3.30	.99	3.61	.84	4.58*
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.47	.77	3.55	.91	3.91	.85	2.74
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	.53	3.43	.55	3.57	.47	.68
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือ							
และคำแนะนำจากบุคคลภายนอก							
และสถานศึกษาอื่น	3.19	.90	3.01	.93	3.00	.90	1.66
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับ							
ในความสามารถ	3.84	.62	3.74	.68	4.04	.37	2.53
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับใน							
การทำงาน	3.47	.74	3.61	.64	3.70	.56	2.13
4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโส							
กว่าให้ความเคารพนับถือ	3.35	.77	3.53	.67	3.48	.67	2.41

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผล การทำงาน	3.37	.76	3.28	.84	3.61	.66	1.81
ด้านลักษณะงาน	3.44	.71	3.13	.84	3.57	.81	7.28*
1. งานที่ทำมีอิสระและท้าทาย							
ความสามารถ	3.52	.93	3.11	1.02	3.78	.90	9.25*
2. งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้							
ความสามารถ	3.77	.85	3.45	.93	3.87	.69	6.22*
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากการทำงาน	3.10	1.02	3.00	1.03	3.52	.99	2.65
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่	3.34	.82	2.98	1.00	3.30	.93	5.96*
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.45	1.03	3.11	1.05	3.39	1.03	4.21*
ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.59	3.21	.71	3.52	.60	4.50*
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	.83	3.65	1.01	3.87	.76	4.66*
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.67	.98	3.43	.94	3.74	.92	2.76
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เหมาะสม	3.11	.89	3.19	.88	3.39	.78	1.13
4. ความยากง่ายของงานที่ รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.33	.68	3.16	.79	3.52	.67	3.54

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	2.94	.90	2.62	.88	3.09	1.04	6.00*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.68	.69	2.46	.74	2.70	.91	3.87*
1. ได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบด้วยความเป็นธรรม	3.12	.87	2.65	1.05	2.83	.98	8.73*
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์	2.96	1.08	2.73	1.00	3.17	.98	2.96
3. ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	3.17	.87	2.86	.92	3.00	1.00	4.53*
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและ ดูงานต่างประเทศ	1.48	.86	1.47	.89	1.57	1.08	.11
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูน วิถีสู่ความความรู้ ความสามารถ	2.68	1.14	2.58	1.12	2.96	1.30	1.15
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า							
ในอนาคต	2.32	.75	2.17	.81	2.38	1.16	1.56
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม ระดับชาติ	2.18	1.06	2.12	1.08	2.26	1.18	.23
2. มีโอกาสได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	2.79	1.02	2.57	1.05	2.96	1.07	2.57

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีโอกาสได้เดินทางไป							
ต่างประเทศ	1.37	.84	1.37	.90	1.91	1.56	3.60*
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง							
ให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	2.68	.92	2.40	1.04	2.48	1.34	3.04
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ	2.54	1.00	2.38	1.04	2.30	1.29	1.13
✓ ด้านเงินเดือนและรายได้	2.62	.74	2.46	.84	2.62	.75	1.68
1. ด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม							
กับความรู้ความสามารถและ							
งานที่ทำ	2.82	.95	2.48	1.03	2.91	1.00	5.32*
✓ 2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย							
ในครอบครัว	2.62	.90	2.52	.97	2.57	.95	.43
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล							
ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.81	.93	2.66	1.18	3.00	.95	1.45
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทน							
พิเศษอย่างเหมาะสม	2.71	1.01	2.54	1.04	2.91	1.00	1.92
✓ 5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ							
เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	2.13	1.10	2.09	1.07	1.70	1.06	1.61
✓ ด้านฐานะของอาชีพ	4.01	.69	3.67	.75	3.87	.62	8.17*
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียม							
กับอาชีพอื่น	3.18	.99	2.99	1.08	3.30	.97	1.77
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.95	1.03	3.55	1.03	3.74	.69	5.79*

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้							
การยกย่อง	4.01	.97	3.54	.96	3.83	.72	9.33*
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้							
และประสบการณ์	4.42	.70	4.15	.72	4.22	.60	5.60*
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็น							
ประโยชน์แก่สังคม	4.48	.65	4.14	.84	4.26	.69	7.69*
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.15	.79	3.09	.84	3.33	.65	.92
1. บรรรยากาศในการทำงานมี							
ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.43	1.05	3.28	1.17	3.61	.94	1.24
2. ผู้บังคับบัญชารู้และ เข้าใจปัญหา							
ในการทำงานและพร้อมให้							
ความช่วยเหลือ	3.20	1.14	2.75	1.18	3.39	1.31	6.93*
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วย							
ความกระตือรือร้นและเต็มใจ	2.99	.86	3.15	.87	3.00	.85	1.50
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ							
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.09	.98	3.17	.93	3.43	.73	1.41
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อน							
ร่วมงานให้ความเห็นใจและ							
ให้กำลังใจ	3.03	.94	3.09	.97	3.22	.80	.46
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.15	.85	2.73	.98	3.17	1.24	7.83*

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและ							
ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	3.12	1.03	2.72	.99	3.26	1.29	6.91*
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจใน							
การตัดสินใจอย่างชัดเจน							
และแน่นอน	2.96	1.01	2.63	1.13	3.09	1.28	4.16*
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรม							
ในการตัดสินความขัดแย้ง	3.10	.90	2.72	1.04	3.04	1.26	5.45*
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี							
ในการทำงาน	3.40	.96	2.83	1.45	3.26	1.29	11.07*
5. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบ							
เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด							
ในการทำงาน	3.15	1.00	2.76	1.18	3.17	1.34	5.00*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.99	.84	2.69	.89	3.17	.98	6.21*
1. นโยบายของหน่วยงานมีความ							
ชัดเจนและเปิดเผย	3.03	1.07	2.66	1.05	3.26	1.32	5.86*
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน							
ล่วงหน้าและชัดเจน	3.21	1.08	2.81	1.06	3.30	1.22	5.83*
3. นโยบายของหน่วยงานมีความ							
ยืดหยุ่นที่เหมาะสม	3.16	.88	2.85	.90	3.39	.89	6.65*
4. มีการประชุมวางแผนการทำงาน							
และแก้ไขปัญหา	2.90	.97	2.75	1.06	3.26	1.05	2.69

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย		อายุปานกลาง		อายุมาก		F
	n=146		n=155		n=23		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. การติดตามผลงานและนิเทศงาน							
เป็นไปอย่างมีระบบ	2.68	.95	2.35	1.02	2.65	1.03	4.20*
ด้านสภาพการทำงาน							
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.25	.99	2.30	1.03	2.74	.75	2.45
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.56	1.00	2.64	.99	3.30	.88	5.65*
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ							
ในการทำงานมีความเหมาะสม	2.77	.91	2.85	.94	3.39	.89	4.55*
4. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม	2.57	1.06	2.55	1.03	3.04	.82	2.34
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน	2.80	.89	2.74	.98	2.91	.90	.45
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว							
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.34	1.33	2.33	1.39	3.52	1.20	8.33*
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.69	.84	2.87	.82	3.26	.92	5.19*
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชีวิตญาติพี่น้อง							
บิดามารดา และครอบครัว	2.10	1.19	2.65	1.25	3.09	1.31	11.12*
4. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบายและปลอดภัย							
สบายและปลอดภัย	3.51	1.29	3.77	1.03	3.57	1.16	1.84
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.18	1.01	3.21	.97	3.26	1.01	.09

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุน้อย n=146		อายุปานกลาง n=155		อายุมาก n=23		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	.73	3.49	.72	3.73	.71	1.98
1. มีความมั่นใจต่อสถานภาพ การทำงาน	3.87	.96	3.61	.89	3.83	.78	.64
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งโดยไม่มีเหตุธรรม	3.52	1.04	3.39	1.11	3.70	1.06	1.13
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	4.06	.82	3.89	.86	4.09	.67	1.82
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ การทำงาน	3.42	.98	3.12	1.03	3.52	.99	4.25*
5. งานที่ทำมีความปลอดภัย ไม่มีอันตราย	3.42	.89	3.43	.93	3.52	.90	.12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.51	2.98	.56	3.27	.62	4.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่ม
สถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	.55	3.59	.58	-1.19
1. งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม					
เป้าหมายและเวลาที่กำหนด	3.73	.66	3.87	.69	-1.75
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้	3.61	.71	3.79	.69	-2.20
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และทำงานได้					
ตามเป้าหมาย	3.53	.77	3.47	.88	.60
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่น					
หรือหน่วยงานภายนอก	3.17	.83	3.25	.96	-.71
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.50	.84	3.56	.85	-.64
✓ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	.57	3.45	.52	-.02
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือและ					
คำแนะนำจากบุคคลภายนอกและ					
สถานศึกษาอื่น	3.18	.90	3.05	.92	1.23
✓ 2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับใน					
ความสามารถ	3.80	.67	3.81	.63	-.07
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงาน	3.47	.77	3.60	.63	-1.45
4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโสกว่า					
ให้ความเคารพนับถือ	3.43	.70	3.45	.73	-.18
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการทำงาน	3.35	.76	3.34	.81	.05

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านลักษณะงาน	3.37	.79	3.27	.80	1.09
1. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	3.41	.98	3.31	1.00	.79
2. งานที่ทำเหมาะกับความรู้ความสามารถ	3.66	.88	3.61	.90	.52
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย จากการทำงาน	3.18	1.03	3.03	1.02	1.21
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.24	.90	3.13	.94	.98
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.36	1.07	3.25	1.04	.89
ด้านความรับผิดชอบ	3.31	.64	3.33	.66	-.28
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	.88	3.83	.95	-.52
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.48	.97	3.60	.96	-1.05
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบใน สัดส่วนที่เหมาะสม	3.20	.90	3.16	.87	.40
4. ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม	3.22	.77	3.28	.72	-.77
5. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	2.86	.93	2.77	.91	.85
ด้านความก้าวหน้าในด้านหนึ่ง	2.62	.74	2.55	.74	.76
1. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	2.95	.98	2.83	.99	1.01

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โศค		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์	2.91	1.03	2.84	1.05	.50
3. ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.05	.95	2.99	.90	.52
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงาน ต่างประเทศ	1.47	.88	1.49	.90	-.14
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนวิถีสานะ ตามความรู้ความสามารถ	2.73	1.14	2.61	1.15	.82
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.34	.80	2.20	.82	1.42
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.25	1.09	2.11	1.07	1.10
2. มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์ เพิ่มขึ้น	2.87	.98	2.61	1.06	2.06
3. มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ	1.42	.86	1.40	.99	.10
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตาม ความเหมาะสม	2.67	1.03	2.47	1.00	1.69
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ	2.50	.99	2.42	1.07	.63
ด้านเงินเดือนและรายได้	2.62	.76	2.50	.81	1.23
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและงานที่ทำ	2.84	.96	2.58	1.02	2.21
2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว	2.68	.89	2.51	.95	1.54

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล					
ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.82	.95	2.72	1.11	.84
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ					
อย่างเหมาะสม	2.65	1.02	2.63	1.03	.15
5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ					
เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	2.09	1.13	2.07	1.07	.16
ด้านฐานะของอาชีพ	3.90	.69	3.81	.75	1.11
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	3.12	.89	3.09	1.09	.27
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.86	1.01	3.68	1.03	1.44
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	3.88	.90	3.72	1.00	1.41
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และ					
ประสบการณ์	4.29	.76	4.28	.70	.20
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์					
แก่สังคม	4.37	.68	4.27	.80	1.08
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.24	.77	3.08	.82	1.67
1. บรรยากาศในการทำงานมีความสนุกสนาน					
และเป็นกันเอง	3.53	1.04	3.30	1.13	1.77
2. ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาใน					
การทำงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือ	3.08	1.11	2.95	1.24	.92
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความ					
กระตือรือร้นและเต็มใจ	3.11	.90	3.05	.85	.66

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.26	.93	3.10	.95	1.47
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและให้กำลังใจ	3.21	.83	3.00	.99	1.82
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.02	.83	2.92	1.03	.93
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	2.96	1.00	2.92	1.07	.32
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างชัดเจนและแน่นอน	2.81	.99	2.82	1.15	-.11
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้ง	2.98	.88	2.88	1.07	.84
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.24	.94	3.06	1.18	1.45
5. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน	3.09	.96	2.90	1.20	1.54
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.95	.82	2.83	.92	1.25
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและเปิดเผย	2.94	1.04	2.83	1.12	.84
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและชัดเจน	3.07	1.04	3.00	1.12	.47

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	n=106		n=218		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. นโยบายของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นที่ เหมาะสม	3.14	.84	2.98	.93	1.53
4. มีการประชุมวางแผนการทำงานและ แก้ไขปัญหา	2.91	.98	2.83	1.05	.62
5. การติดตามผลงานและนิเทศงานเป็นไป อย่างมีระบบ	2.69	1.02	2.44	.99	2.10
<hr/>					
ด้านสภาพการทำงาน	2.58	.74	2.66	.76	-.89
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.30	.95	2.31	1.03	-.05
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	2.54	1.03	2.71	.99	-1.43
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	2.75	.90	2.90	.95	-1.44
4. อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม	2.58	1.06	2.61	1.03	-.24
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.75	.92	2.79	.94	-.31
<hr/>					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.74	.70	2.98	.76	-2.80*
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.28	1.34	2.48	1.40	-1.22
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.65	.93	2.90	.80	-2.49*
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว	2.08	1.20	2.60	1.26	-3.48*

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด		มีครอบครัว		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบาย และปลอดภัย	3.57	1.16	3.67	1.18	-.78
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.09	.88	3.25	1.03	-1.35
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน	3.64	.78	3.66	.98	-.14
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งโดยไม่มีเหตุธรรม	3.40	1.05	3.50	1.09	-.85
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.96	.72	3.99	.88	-.31
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบการทำงาน	3.35	1.04	3.25	1.00	.81
5. งานที่ทำมีความปลอดภัยไม่มีอันตราย	3.46	.88	3.42	.92	.42
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	.53	3.05	.56	.52

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่ม
ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	.59	3.56	.57	.00
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมายและเวลาที่กำหนด	3.79	.68	3.83	.68	-.55
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้	3.80	.64	3.71	.72	.96
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และทำงานได้ ตามเป้าหมาย	3.67	.88	3.43	.83	2.27*
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือหน่วยงานภายนอก	3.08	.93	3.27	.91	-1.61
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.48	.93	3.57	.82	-.84
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.41	.64	3.46	.50	-.59
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือและ คำแนะนำจากบุคคลภายนอกและ สถานศึกษาอื่น	3.02	.94	3.11	.91	-.76
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับใน ความสามารถ	3.80	.69	3.81	.62	-.13
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงาน	3.55	.78	3.56	.64	-.12
4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโสกว่า ให้ความเคารพนับถือ	3.37	.88	3.47	.65	-.98
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการทำงาน	3.33	.90	3.35	.76	-.17

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านลักษณะงาน	3.41	.89	3.26	.76	1.54
1. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	3.49	1.07	3.29	.97	1.56
2. งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.74	.97	3.58	.86	1.37
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย จากการทำงาน	3.17	1.07	3.05	1.01	.90
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.32	.97	3.11	.91	1.82
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.36	1.15	3.26	1.02	.74
ด้านความรับผิดชอบ	3.35	.73	3.31	.63	.44
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	.99	3.80	.91	.25
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.81	.99	3.48	.94	2.77*
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในสัดส่วน ที่เหมาะสม	3.12	1.01	3.19	.83	-.56
4. ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม	3.23	.86	3.28	.69	-.47
5. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	2.75	.97	2.81	.90	-.54
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.69	.78	2.54	.72	1.66
1. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	3.11	.97	2.79	.98	2.54*

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม					
เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์	2.92	1.21	2.85	.98	.48
3. ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.20	.93	2.94	.90	2.27*
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงาน					
ต่างประเทศ	1.48	.75	1.48	.93	-.07
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนวิสัยทัศน์					
ตามความรู้ความสามารถ	2.75	1.18	2.26	1.13	.92
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.35	.83	2.22	.81	1.28
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.26	1.19	2.13	1.03	1.00
2. มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์					
เพิ่มขึ้น	2.81	1.16	2.66	1.00	1.15
3. มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ	1.39	.85	1.41	.98	-.16
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตาม					
ความเหมาะสม	2.74	1.02	2.46	1.01	2.15
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ	2.54	1.10	2.42	1.02	.90
ด้านเงินเดือนและรายได้	2.70	.83	2.48	.77	2.14
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ					
ความรู้ความสามารถและงานที่ทำ	3.05	.97	2.53	.99	4.17*
2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
ในครอบครัว	2.63	.94	2.54	.93	.75

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล					
ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.82	1.04	2.73	1.07	.72
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ					
อย่างเหมาะสม	2.88	1.07	2.55	1.00	2.53*
5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ					
เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	2.11	1.13	2.07	1.07	.26
ด้านฐานะของอาชีพ	3.93	.70	3.81	.74	1.27
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	3.15	1.08	3.08	1.02	.54
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.85	.94	3.70	1.06	1.08
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	3.86	.98	3.74	.97	.97
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และ					
ประสบการณ์	4.39	.68	4.24	.73	1.67
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์					
แก่สังคม	4.38	.79	4.28	.75	1.09
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.06	.84	3.16	.80	-.97
1. บรรพบุรุษในการทำงานมีความสนิทสนม					
และเป็นกันเอง	3.17	1.11	3.45	1.10	-2.00
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
เข้าใจปัญหาในการทำงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือ	3.02	1.17	2.99	1.21	.24
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความ					
กระตือรือร้นและเต็มใจ	3.06	.84	3.07	.88	-.10

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.01	.91	3.20	.95	-1.61
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงาน ให้ความเห็นใจและให้กำลังใจ	3.04	.99	3.08	.93	-.40
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.07	.96	2.91	.97	1.35
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุจริตและ ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	3.04	1.09	2.90	1.03	1.02
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจ อย่างชัดเจนและแน่นอน	2.89	1.16	2.78	1.08	.78
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุจริตใน การตัดสินใจขัดแย้ง	3.02	1.04	2.88	1.00	1.16
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีใน การทำงาน	3.35	1.02	3.04	1.13	2.20
5. ผู้บังคับบัญชร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา ข้อผิดพลาดในการทำงาน	3.06	1.10	2.93	1.14	.88
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.04	.92	2.80	.87	2.14
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน และเปิดเผย	3.06	1.09	2.80	1.09	1.84
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า และชัดเจน	3.19	1.14	2.97	1.07	1.62

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. นโยบายของหน่วยงานมีความยืดหยุ่น ที่เหมาะสม	3.07	.95	3.02	.89	.48
4. มีการประชุมวางแผนการทำงานและ แก้ไขปัญหา	3.10	1.01	2.77	1.02	2.51*
5. การติดตามผลงานและนิเทศงาน เป็นไปอย่างมีระบบ	2.77	1.05	2.43	.97	2.70*
ด้านสภาพการทำงาน	2.60	.75	2.65	.75	-.52
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.20	1.02	2.34	.99	-1.10
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	2.58	1.06	2.68	.98	-.72
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	2.80	.95	2.87	.93	-.62
4. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม	2.58	1.10	2.60	1.01	-.13
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.83	.85	2.76	.96	.63
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.89	.84	2.90	.71	-.14
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.46	1.44	2.40	1.36	.37
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.80	.83	2.83	.86	-.25
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	2.18	1.29	2.52	1.24	-2.12

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n=84		n=240		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบาย และปลอดภัย	3.81	1.14	3.58	1.18	1.56
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.20	1.24	3.20	.88	.02
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	.77	3.52	.71	1.77
1. มีความมั่นใจต่อสภาพการทำงาน	3.71	.98	3.63	.90	.73
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งโดยไม่มีเหตุธรรม	3.68	1.01	3.40	1.09	2.08
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	4.18	.82	3.91	.82	2.55*
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบการทำงาน	3.39	1.04	3.25	1.00	1.14
5. งานที่ทำมีความปลอดภัยไม่มีอันตราย	3.45	.96	3.43	.89	.24
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.60	3.04	.53	1.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่ม
ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน เป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดียว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.55	.53	3.55	.59	4.16	.62	2.79
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ							
ตามเป้าหมายและเวลา							
ที่กำหนด	3.80	.73	3.83	.67	3.80	.45	.08
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจาก							
การทำงานได้	3.78	.66	3.71	.71	4.00	.71	.66
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้าและ							
ทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.48	.84	3.48	.85	4.20	.84	1.81
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ							
จากบุคคลอื่นหรือหน่วยงาน							
ภายนอก	3.15	.83	3.23	.95	4.40	.55	4.48*
5. พื่อใจในผลงานที่ทำ	3.54	.77	3.52	.87	4.40	.89	2.63
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	.50	3.48	.54	4.08	.50	5.90*
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือ							
และคำแนะนำจากบุคคลภายนอก							
และสถานศึกษาอื่น	3.00	.93	3.10	.91	4.20	.45	4.21*
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับ							
ในความสามารถ	3.66	.76	3.86	.58	4.20	.45	4.21*
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับใน							
การทำงาน	3.50	.64	3.57	.70	4.00	.71	1.42

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเด็ดขาด		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโส กว่าให้ความเคารพนับถือ	3.43	.61	3.44	.75	4.00	.71	1.54
5. ผู้บังคับบัญชารอมรับในผล การทำงาน	3.12	.70	3.43	.81	4.00	.71	7.03*
ด้านลักษณะงาน	3.25	.78	3.30	.80	4.36	.59	4.69*
1. งานที่ทำมีอิสระและท้าทาย							
ความสามารถ	3.23	.96	3.36	1.01	4.40	.55	3.48*
2. งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้							
ความสามารถ	3.60	.86	3.62	.91	4.40	.55	1.95
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ							
ที่ทันสมัยจากการทำงาน	3.10	.98	3.04	1.03	4.60	.55	5.84*
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความ							
สามารถอย่างเต็มที่	3.11	.90	3.17	.93	4.00	1.00	2.23
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม							
สร้างสรรค์	3.22	1.13	3.28	1.01	4.40	.55	3.02
ด้านความรับผิดชอบ	3.17	.72	3.36	.61	4.16	.74	7.16*
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	1.00	3.81	.90	4.40	.55	1.08
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ							
นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.32	1.04	3.64	.91	4.40	.89	5.87*
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ							
ในสัดส่วนที่เหมาะสม	2.93	.81	3.25	.89	4.00	.71	7.13*

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดียว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ความยากง่ายของงาน							
ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.13	.77	3.30	.71	4.00	.71	4.52*
5. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ							
ไม่ซ้ำซาก	2.72	.95	2.80	.88	4.00	1.22	4.73*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.40	.71	2.62	.72	3.68	1.14	9.22*
1. ได้รับการพิจารณาความดีความ							
ชอบด้วยความเป็นธรรม	2.73	.93	2.92	1.00	3.40	1.52	1.90
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับ							
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้							
และประสบการณ์	2.60	1.02	2.95	1.02	4.20	.84	8.31*
3. ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง							
อย่างเหมาะสม	2.76	.90	3.10	.89	3.80	1.10	6.81*
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและ							
ดูงานต่างประเทศ	1.47	.85	1.45	.85	3.00	1.87	7.74*
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูน							
วิทยฐานะตามความรู้							
ความสามารถ	2.45	1.14	2.71	1.13	4.00	1.00	5.37*
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า							
ในอนาคต	2.16	.77	2.25	.79	3.84	1.36	10.68*
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม							
ระดับชาติ	2.13	1.06	2.12	1.04	4.40	.89	11.74*

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดียว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. มีโอกาสได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	2.64	1.00	2.69	1.04	4.20	.84	5.51*
3. มีโอกาสได้เดินทางไป ต่างประเทศ	1.36	.81	1.39	.93	3.20	2.05	9.66*
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	2.26	.99	2.62	.97	3.80	1.64	8.68*
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ	2.41	.97	2.44	1.05	3.60	1.67	3.17*
ด้านเงินเดือนและรายได้	2.54	.73	2.53	.81	3.24	1.16	2.00
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและ งานที่ทำ	2.67	.91	2.64	1.03	3.80	1.30	3.33*
2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว	2.55	.84	2.56	.96	3.00	1.41	.55
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.76	1.01	2.74	1.08	3.20	1.30	.47
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทน พิเศษอย่างเหมาะสม	2.61	1.08	2.64	1.00	3.40	1.14	1.42
5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	2.10	1.05	2.06	1.09	2.80	1.64	1.16
ด้านฐานะของอาชีพ	3.95	.70	3.78	.74	4.12	.54	2.14

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเดียว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียม กับอาชีพอื่น	3.30	.97	3.00	1.05	3.80	.84	3.89
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.85	1.07	3.69	1.01	4.00	1.00	.99
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	3.87	.96	3.72	.98	4.00	.71	.96
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์	4.34	.70	4.25	.73	4.40	.55	.56
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็น ประโยชน์แก่สังคม	4.40	.66	4.26	.80	4.40	.55	1.26
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.14	.81	3.11	.80	3.88	.78	2.22
1. บรรรยากาศในการทำงานมี ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.33	1.18	3.38	1.08	3.80	.84	.45
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าใจปัญหา ในการทำงานและพร้อมให้ ความช่วยเหลือ	2.97	1.18	2.99	1.20	3.80	1.30	1.16
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วย ความกระตือรือร้นและเต็มใจ	3.03	.82	3.07	.88	3.80	.84	1.88
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงจัง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.15	.97	3.14	.93	4.00	.71	2.07
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อน ร่วมงานให้ความเห็นใจและ ให้กำลังใจ	3.20	.95	3.00	.93	4.00	.71	4.13

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อล่างเดี่ยว		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.91	1.01	2.95	.93	3.80	1.32	2.04
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุจริตธรรมและ							
ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	2.90	1.05	2.92	1.04	4.00	1.22	2.65
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจใน							
การตัดสินใจอย่างชัดเจน							
และแน่นอน	2.78	1.03	2.81	1.13	3.40	1.14	.76
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุจริตธรรม							
ในการตัดสินใจขัดแย้ง	2.87	1.10	2.91	.95	3.80	1.64	2.00
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี							
ในการทำงาน	3.00	1.15	3.15	1.08	4.00	1.22	2.20
5. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบ							
เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด							
ในการทำงาน	2.99	1.15	2.94	1.11	3.80	1.64	1.46
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.82	.92	2.85	.86	3.92	1.19	3.71*
1. นโยบายของหน่วยงานมีความ							
ชัดเจนและเปิดเผย	2.87	1.10	2.85	1.08	3.60	1.67	1.13
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน							
ล่วงหน้าและชัดเจน	2.88	1.06	3.06	1.09	4.20	1.30	3.85*
3. นโยบายของหน่วยงานมีความ							
ยืดหยุ่นที่เหมาะสม	3.03	.98	3.00	.86	4.20	.84	4.34*
4. มีการประชุมวางแผนการทำงาน							
และแก้ไขปัญหา	2.82	1.05	2.85	1.00	3.80	1.64	2.20

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเด็ดขาด		ระดับต้น		ระดับสูง		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	n=94		n=225		n=5		
5. การติดตามผลงานและนิเทศงาน							
เป็นไปอย่างมีระบบ	2.51	.96	2.50	1.01	3.80	.84	4.21*
ด้านสภาพการทำงาน	2.64	.64	2.61	.78	3.72	.81	5.51*
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.48	.92	2.21	.92	3.20	1.30	4.46
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก							
ความสะดวกมีความเหมาะสม	2.55	.96	2.67	1.00	3.80	1.30	3.84*
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ							
ในการทำงานมีความเหมาะสม	2.83	.90	2.83	.93	4.40	.54	7.27*
4. อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม	2.67	1.01	2.54	1.03	3.60	1.14	2.93
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว							
และคล่องตัวในการทำงาน	2.68	.93	2.80	.93	3.60	1.14	2.53
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.78	.68	2.93	.75	3.68	1.06	4.17*
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.34	1.22	2.43	1.43	3.40	1.82	1.43
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.70	.77	2.85	.87	3.40	1.14	2.27
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง							
บิดามารดา และครอบครัว	2.33	1.19	2.45	1.28	3.20	1.64	1.27
4. การเดินทางมาทำงานสะดวก							
สบาย และปลอดภัย	3.35	1.32	3.74	1.08	4.60	.55	5.50*
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.19	1.01	3.19	.98	3.80	.84	.94

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สอน		สอนและบริหาร		สอนและบริหาร		F
	อย่างเด็ดขาด		ระดับต้น		ระดับสูง		
	n=94		n=225		n=5		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	.67	3.57	.75	4.16	.48	2.11
1. มีความมั่นใจต่อสถานภาพการทำงาน							
การทำงาน	3.63	.90	3.65	.93	4.00	.71	.39
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่มีคุณธรรม	3.47	1.01	3.46	1.11	4.00	.71	.62
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.93	.82	3.99	.83	4.60	.55	1.63
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบการทำงาน	3.23	.89	3.28	1.06	4.20	.84	2.17
5. งานที่ทำมีความปลอดภัย							
ไม่มีอันตราย	3.29	.77	3.48	.95	4.00	.71	2.52
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	.53	3.06	.54	3.91	.75	6.66*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่ม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายชื่อ

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	.56	3.59	.57	3.53	.59	.27
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมายและเวลา ที่กำหนด	3.82	.67	3.83	.74	3.82	.66	.01
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจาก การทำงานได้	3.66	.71	3.78	.70	3.79	.67	1.35
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และ ทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.66	.82	3.51	.70	3.29	.92	5.98*
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ จากบุคคลอื่นหรือหน่วยงาน ภายนอก	3.16	.85	3.28	.89	3.25	1.01	.44
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.55	.79	3.57	.94	3.52	.85	.10
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	.55	3.47	.51	3.44	.54	.10
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากบุคคลภายนอก และสถานศึกษาอื่น	3.06	.94	3.20	.85	3.05	.94	.69
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับ ในความสามารถ	3.82	.67	3.79	.60	3.80	.64	.06
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับใน การทำงาน	3.55	.73	3.51	.68	3.58	.63	.25

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโส กว่าให้ความเคารพนับถือ	3.46	.72	3.39	.78	3.46	.67	.24
5. ผู้บังคับบัญชารับในผล การทำงาน	3.33	.78	3.46	.70	3.29	.85	1.11
ด้านลักษณะงาน	3.42	.72	3.35	.86	3.14	.82	3.98*
1. งานที่ทำมีอิสระและท้าทาย ความสามารถ	3.47	.95	3.37	1.02	3.19	1.02	2.45
2. งานที่ทำเหมาะกับความรู้ ความสามารถ	3.82	.84	3.58	.91	3.44	.91	5.85*
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากที่ทำงาน	3.10	1.04	3.21	.98	2.98	1.03	1.27
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่	3.28	.81	3.25	.97	2.98	1.00	3.68*
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.41	1.02	3.36	1.10	3.11	1.03	2.75
ด้านความรับผิดชอบ	3.33	.62	3.43	.58	3.24	.73	2.11
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.89	.91	4.05	.86	3.58	.94	7.21*
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.56	1.06	3.70	.75	3.48	.97	1.24
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เหมาะสม	3.04	.90	3.37	.83	3.18	.87	3.42*

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	n=128	n=76	n=120				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ความยากง่ายของงานที่							
รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.29	.67	3.36	.78	3.18	.77	1.54
5. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ							
ไม่ซ้ำซาก	2.88	.91	2.68	.93	2.78	.91	1.18
ด้านความก้าวหน้าในด้านหนึ่ง							
1. ได้รับการพิจารณาความดีความ							
ชอบด้วยความเป็นธรรม	3.04	.87	2.97	1.08	2.63	1.00	5.90*
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับ							
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้							
และประสบการณ์	2.97	1.10	2.91	.93	2.73	1.04	1.79
3. ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง							
อย่างเหมาะสม	3.03	.92	3.13	.93	2.91	.89	1.46
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและ							
ดูงานต่างประเทศ	1.45	.85	1.58	1.01	1.46	.85	.60
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูน							
วิถีสู่ตามความรู้							
ความสามารถ	2.71	1.17	2.70	1.08	2.56	1.16	.63
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า							
ในอนาคต	2.30	.80	2.28	.71	2.18	.89	.73
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม							
ระดับชาติ	2.20	1.10	2.12	.95	2.14	1.12	.18

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
2. มีโอกาสได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	2.82	1.04	2.74	1.02	2.54	1.04	2.31
3. มีโอกาสได้เดินทางไป ต่างประเทศ	1.33	.79	1.45	.96	1.47	1.08	.75
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	2.61	1.01	2.64	.86	2.38	1.10	2.14
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ	2.52	1.04	2.46	.96	2.36	1.09	.79
ด้านเงินเดือนและรายได้	2.64	.77	2.61	.78	2.39	.80	3.57*
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและ งานที่ทำ	2.90	.91	2.58	1.09	2.47	1.00	6.26*
2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว	2.66	.94	2.66	.92	2.41	.92	2.70
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.89	.92	2.80	1.06	2.57	1.17	3.05
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทน พิเศษอย่างเหมาะสม	2.65	1.05	2.80	1.01	2.53	1.00	1.72
5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	2.11	1.14	2.20	1.03	1.98	1.05	1.05

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
ด้านฐานะของอาชีพ	4.06	.64	3.83	.75	3.60	.74	13.30*
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียม กับอาชีพอื่น	3.30	.93	3.00	1.11	2.96	1.07	3.87*
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.99	.94	3.71	1.09	3.49	1.01	7.72*
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	4.04	.90	3.82	.95	3.45	.98	12.27*
4. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์	4.49	.66	4.26	.77	4.07	.67	11.71*
5. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็น ประโยชน์แก่สังคม	4.50	.65	4.38	.73	4.04	.82	12.52*
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.16	.77	3.28	.80	3.02	.84	2.52
1. บรรพบุรุษในการทำงานมี ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.38	1.09	3.55	1.06	3.26	1.14	1.66
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าใจปัญหา ในการทำงานและพร้อมให้ ความช่วยเหลือ	3.11	1.12	3.13	1.26	2.79	1.22	2.85
3. ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิบัติงานดี ความกระตือรือร้นและเต็มใจ	3.04	.82	3.25	.90	2.98	.89	2.34
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.15	.94	3.29	.95	3.08	.94	1.21

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อน ร่วมงานให้ความสนใจและ ให้กำลังใจ	3.11	.90	3.16	.94	2.98	.99	1.05
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.12	.87	2.93	.93	2.78	1.06	3.78*
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุติธรรมและ ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	3.10	1.05	2.92	.96	2.77	1.08	3.21*
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจใน การตัดสินใจอย่างชัดเจน และแน่นอน	2.94	1.03	2.79	1.06	2.69	1.19	1.57
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสุติธรรม ในการตัดสินใจขัดแย้ง	3.07	.92	2.91	.98	2.75	1.10	3.14*
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน	3.36	.98	3.14	1.10	2.84	1.19	7.03*
5. ผู้บังคับบัญชร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาด ในการทำงาน	3.11	1.05	2.89	1.11	2.86	1.21	1.73
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.00	.85	2.88	.86	2.70	.93	3.58*
1. นโยบายของหน่วยงานมีความ ชัดเจนและเปิดเผย	2.99	1.03	2.92	1.12	2.71	1.14	2.20
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ล่วงหน้าและชัดเจน	3.18	1.04	3.09	1.10	2.82	1.12	3.67*

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
3. นโยบายของหน่วยงานมีความ ยืดหยุ่นที่เหมาะสม	3.14	.90	3.07	.87	2.89	.92	2.43
4. มีการประชุมวางแผนการทำงาน และแก้ไขปัญหา	2.99	1.01	2.83	1.01	2.73	1.04	2.15
5. การติดตามผลงานและนิเทศงาน เป็นไปอย่างมีระบบ	2.69	.98	2.50	1.03	2.36	.99	3.41*
ด้านสภาพการทำงาน	2.55	.72	2.00	.82	2.62	.73	2.62
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	2.10	.91	2.58	1.15	2.35	.95	5.79*
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะดวกมีความเหมาะสม	2.51	1.03	2.72	.99	2.76	.96	2.22
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานมีความเหมาะสม	2.77	.91	3.04	1.00	2.82	.91	2.09
4. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม	2.59	1.06	2.74	1.11	2.52	.95	1.06
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัว ในการทำงาน	2.80	.93	2.92	.92	2.66	.94	1.94
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.75	.77	2.93	.71	3.04	.72	4.68*
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.30	1.30	2.46	1.48	2.52	1.39	.84
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.67	.84	2.88	.85	2.93	.84	3.27
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว	2.08	1.21	2.39	1.29	2.83	1.19	11.57*

ตาราง 21 (ต่อ)

	มากกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		น้อยกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความพึงพอใจในการทำงาน	n=128		n=76		n=120		
4. การเดินทางมาทำงานสะดวก							
สบาย และปลอดภัย	3.56	1.29	3.67	1.06	3.70	1.10	.47
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.16	1.02	3.22	1.10	3.23	.87	.14
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.55	.71	3.67	.71	3.52	.74	1.03
1. มีความมั่นใจต่อสภาพ							
การทำงาน	3.63	.96	3.75	.88	3.62	.89	.58
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยน							
ตำแหน่งโดยไม่มีพิธีกรรม	3.38	1.03	3.64	1.13	3.46	1.09	1.51
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	4.01	.86	4.01	.74	3.93	.86	.32
4. นโยบายจากส่วนกลางให้							
ความคุ้มครองและรับผิดชอบ							
การทำงาน	3.32	.96	3.38	.99	3.18	1.08	1.03
5. งานที่ทำมีความปลอดภัย							
ไม่มีอันตราย	3.40	.85	3.54	.97	3.40	.93	.70
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	.52	3.12	.53	2.97	.58	2.47

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่ม
ประเภทสถานศึกษาต่างกัน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	.59	3.64	.55	-2.02
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมายและเวลาที่กำหนด	3.72	.70	3.96	.63	-3.10*
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้	3.70	.69	3.78	.72	-1.03
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และทำงานได้ ตามเป้าหมาย	3.41	.81	3.60	.88	-2.03
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือหน่วยงานภายนอก	3.13	.94	3.35	.88	-2.16
5. พพอใจในผลงานที่ทำ	3.58	.88	3.50	.81	.85
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	.52	3.47	.56	-.55
1. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือและ คำแนะนำจากบุคคลภายนอกและ สถานศึกษาอื่น	3.04	.90	3.15	.94	-1.07
2. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับใน ความสามารถ	3.81	.56	3.80	.74	.06
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงาน	3.52	.68	3.61	.68	-1.14
4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโสกว่า ให้ความเคารพนับถือ	3.43	.77	3.47	.64	-.49
5. ผู้บังคับบัญชารับรองในผลการทำงาน	3.37	.73	3.31	.88	.74

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านลักษณะงาน	3.28	.77	3.32	.84	- .43
1. งานที่ทำมีอิสระและทำทาสความสามารถ	3.27	.97	3.44	1.03	-1.48
2. งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.62	.89	3.63	.90	- .07
3. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย จากที่ทำงาน	3.09	.98	3.07	1.09	.22
4. มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.16	.87	3.18	1.01	- .19
5. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.27	.97	3.30	1.15	- .22
ด้านความรับผิดชอบ	3.36	.60	3.26	.73	1.38
1. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	.86	3.74	1.02	1.12
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ	3.69	.87	3.39	1.06	2.74*
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบใน สัดส่วนที่เหมาะสม	3.17	.84	3.17	.93	.03
4. ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม	3.26	.70	3.27	.78	- .16
5. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	2.84	.90	2.73	.94	1.12
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.57	.65	2.59	.85	- .25
1. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	2.88	.92	2.87	1.08	.08

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม					
เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์	2.83	.99	2.91	1.11	-.71
3. ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	2.98	.86	3.05	.99	-.71
4. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงาน					
ต่างประเทศ	1.43	.80	1.55	1.00	-1.11
5. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนวิถึฐานะ					
ตามความรู้ความสามารถ	2.72	1.06	2.56	1.25	1.20
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.20	.72	2.32	.93	-1.30
1. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.14	1.04	2.18	1.13	-.31
2. มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์					
เพิ่มขึ้น	2.68	.96	2.72	1.14	-.37
3. มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ	1.31	.77	1.54	1.13	-2.06
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตาม					
ความเหมาะสม	2.51	.98	2.56	1.06	-.43
5. มีโอกาสได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ	2.34	.96	2.60	1.13	-2.25
ด้านเงินเดือนและรายได้	2.51	.78	2.58	.81	-.75
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ					
ความรู้ความสามารถและงานที่ทำ	2.62	.97	2.73	1.06	-1.02
2. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
ในครอบครัว	2.51	.94	2.64	.92	-1.28
3. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล					
ค่าเช่าบ้านในอัตราที่เหมาะสม	2.76	1.04	2.74	1.09	.19

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ อย่างเหมาะสม	2.69	1.05	2.57	1.00	1.04
5. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อ เพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์	1.98	1.02	2.21	1.16	-1.87
✓ ด้านฐานะของอาชีพ	3.82	.75	3.86	.71	-.44
1. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	3.06	1.04	3.16	1.03	-.87
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.76	1.06	3.71	.99	.49
3. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง	3.76	1.01	3.79	.92	-.31
4.ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์	4.25	.72	4.32	.71	-.87
5.ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ แก่สังคม	4.29	.71	4.32	.84	-.38
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.09	.78	3.20	.84	-1.20
1. บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง	3.34	1.09	3.42	1.13	.59
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าใ้ปัญหาใน การทำงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือ	2.97	1.15	3.04	1.26	-.51
3. ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความ กระตือรือร้นและเต็มใจ	3.05	.84	3.09	.91	-.48
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.08	.94	3.26	.93	-1.66

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงาน ให้ความเห็นใจและให้กำลังใจ	2.99	.94	3.18	.94	-1.71
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	.89	2.94	1.07	.07
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและ ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	2.94	.95	2.93	1.17	.01
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจ อย่างชัดเจนและแน่นอน	2.79	1.05	2.85	1.78	-.49
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมใน การตัดสินความขัดแย้ง	2.92	.96	2.91	1.08	.13
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีใน การทำงาน	3.15	1.03	3.07	1.21	.61
5. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา ข้อผิดพลาดในการทำงาน	2.97	1.10	2.96	1.18	.03
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.90	.82	2.81	.98	.87
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน และเปิดเผย	2.84	1.04	2.91	1.17	-.49
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า และชัดเจน	3.05	1.01	2.99	1.20	.55
3. นโยบายของหน่วยงานมีความยืดหยุ่น ที่เหมาะสม	3.06	.85	2.99	.98	.77
4. มีการประชุมวางแผนการทำงาน และแก้ไขปัญหา	2.93	.95	2.75	1.12	1.55

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีวะ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. การติดตามผลงานและนิเทศงาน เป็นไปอย่างมีระบบ	2.60	1.01	2.42	.99	1.63
ด้านสภาพการทำงาน	2.67	.75	2.59	.76	.93
1. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.40	.95	2.18	1.05	2.02
2. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	2.64	.94	2.67	1.08	-.31
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	2.83	.91	2.88	.97	-.52
4. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม	2.67	1.02	2.50	1.05	1.48
5. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.81	.89	2.73	.99	.79
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.92	.81	2.88	.66	.46
1. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	2.59	1.45	2.18	1.24	2.73*
2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	2.88	.87	2.73	.82	1.60
3. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว	2.40	1.26	2.47	1.27	-.46
4. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบาย และปลอดภัย	3.51	1.25	3.81	1.02	-2.35*
5. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด	3.19	1.00	3.21	.97	-.17

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ว.สารพัดช่าง		ว.การอาชีพ		t
	n=187		n=137		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.59	.67	3.53	.80	.65
1. มีความมั่นใจต่อสภาพการทำงาน	3.70	.87	3.59	.98	1.01
2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งโดยไม่มีคุณธรรม	3.47	1.04	3.47	1.13	-.08
3. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.99	.77	3.97	.91	.20
4. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบการทำงาน	3.35	.92	3.19	1.13	1.39
5. งานที่ทำมีความปลอดภัยไม่มีอันตราย	3.43	.89	3.44	.93	-.10
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	.51	3.07	.60	-.22

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เข้าร่วมชาติ ชื่อสถานศึกษา และหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

- | | | |
|----------------|--------------------|---|
| 1. นายบุญชู | มุลหิโนจ | ผู้อำนวยการกองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา |
| 2. นายอัมพร | ภักดีชาติ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีว
กรมอาชีวศึกษา |
| 3. นางจรีษา | ทัพพะกุล ฌ อุษุชยา | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7
กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา |
| 4. นายศักดิ์ | ภิรมย์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7
กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา |
| 5. นางวราพรพรณ | น้อยสุวรรณ | ศึกษานิเทศก์ 7
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา |

รายชื่อสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 42 แห่ง

<u>วิทยาลัยสารพัดช่าง</u>	<u>วิทยาลัยการอาชีพ</u>
1. วช.พระนคร	1. วก.นครปฐม
2. วช.สี่พระยา	2. วก.ปัตตานี
3. วช.นครหลวง	3. วก.นครศรีธรรมราช
4. วช.ธนบุรี	4. วก.หลวงประธานราษฎรนิกร
5. วช.สมุทรปราการ	5. วก.ตรัง
6. วช.นครราชสีมา	6. วก.กาญจนบุรี
7. วช.พัทลุง	7. วก.วังไกลกังวล
8. วช.สงขลา	8. วก.สระบุรี
9. วช.นครศรีธรรมราช	9. วก.นครสวรรค์
10. วช.ตรัง	10. วก.เชียงใหม่
11. วช.กาญจนบุรี	11. วก.นวมินทร์ราชินีแม่ฮ่องสอน
12. วช.ราชบุรี	12. วก.ขอนแก่น
13. วช.บรรหาร-แจ่มใส	13. วก.ร้อยเอ็ด
14. วช.พิจิตร	14. วก.นวมินทร์ราชินีมุกดาหาร
15. วช.เพชรบูรณ์	15. วก.ศรีสะเกษ
16. วช.เชียงใหม่	16. วก.นครนายก
17. วช.ลำปาง	
18. วช.อุดรธานี	
19. วช.นครพนม	
20. วช.อุบลราชธานี	
21. วช.กาฬสินธุ์	
22. วช.ชัยภูมิ	
23. วช.นครราชสีมา	
24. วช.บุรีรัมย์	
25. วช.ศรีสะเกษ	
26. วช.ชลบุรี	

ที่ ศธ 0905/ 153



กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสมจินตนา ภูระหงษ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
สังกัดกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ขณะนี้กำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูประเภท
วิชาช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาแห่งนี้ จำนวน คน เพื่อการวิจัยเรื่อง ระดับความพึง
พอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา ซึ่งแบบสอบถาม
ดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวม
ส่งคืนกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ภายในเดือนกันยายน 2538 หากขัดข้องประการใดโปรดแจ้งให้
ทราบด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญชู มุตพันธ์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ฝ่ายแผนงาน

โทร. 2802947

โทรสาร 2804487



ที่ ศธ 0912/ 2408

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑ กันยายน 2538

เรื่อง ให้ความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอความอนุเคราะห์จาก กรมอาชีวศึกษา ในนางสาวสมจินตนา กุระหงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องแต่ประการใด และอนุญาตให้ นางสาวสมจินตนา กุระหงษ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัย การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง เพื่อ การวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ได้ตั้งเสนอ

อนึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว จะมีตราประทับที่มุมบน ด้านขวาของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร กักดีชาติ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

กองการศึกษาอาชีพ

โทรศัพท์ 280-2917 โทรสาร 281-5487

ที่ ศอ 0912/ 8547

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

11 กันยายน 2538

เรื่อง ให้ความร่วมมือแก่นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคิบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

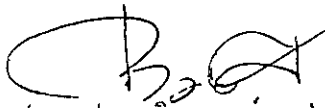
อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ ทม 1007/3469 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2538

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นางสาวสมจินตนา ภูระหงษ์ นิลิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องแต่ประการใด และอนุญาตให้ นางสาวสมจินตนา ภูระหงษ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง เพื่อการวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการวิจัย ให้กรมอาชีวศึกษาทราบ ในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

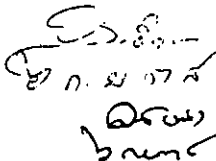
ขอแสดงความนับถือ


(นายประเมธี นนทังคะ)

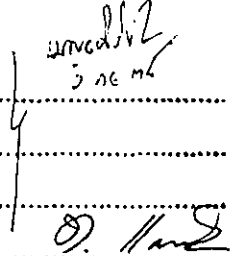
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

11 ก.ย. 2538

กองการศึกษาอาชีพ
โทรศัพท์ 280-2917 โทรสาร 282-2435



Stamp: กรมอาชีวศึกษา, กทม., 11 ก.ย. 2538





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษาอาชีพ

กรมการศึกษาพิเศษ
วันที่ ๑๖/๖/๒๕๖๓
วันที่ ๕ ก.ย. 253๘
เวลา

ที่ วันที่ ๕ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน ม ๕๕๕๕/๒๒

ตรวจเสนอ
 ๖๕/๑๕
 กค. ๗๕
 ๒๕๓๘
 ๓๘

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอความ
 อนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นางสาวสมจินตนา กู่ระหงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท
 วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและ
 วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง
 รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กองการศึกษาอาชีพพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นางสาวสมจินตนา
 กู่ระหงษ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
 ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
 จำนวน 42 แห่ง เพื่อการวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง-
 อุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาตให้ นางสาวสมจินตนา กู่ระหงษ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
 จากครู-อาจารย์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
 สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่ง เพื่อการวิจัยเรื่อง ระดับ
 ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
 ได้ตั้งเสนอ

2. ลงนามใน หนังสือแจ้ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร จำนวน 1 ชุด

ผู้ตรวจราชการ
ผู้ช่วย
๕ ก.ย. 253๘
ผู้ตรวจราชการ
ผู้ช่วย
ผู้ตรวจราชการ
ผู้ช่วย

(นายอัมพร ภักดีชาติ)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

ผู้ตรวจราชการ - สังกัดกรมพิเศษ

(นายประเสริฐ นนท์เทศ)
 ผู้อำนวยการ



กองการศึกษาอาชีพ
 วันที่ ๑๙/๑๑/๖๖
 ชั้น ๑๐๑๒

ที่ ทม 1007/ 11๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสมจินตนา ภูระหงษ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี
 วิชา เอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาเห็นว่า เพื่อทำปริญญาโท
 เรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.บรูม นิคมานนท์

ประธาน

ดร.ศิริพรรณ ชุมบุญ

กรรมการ

สิ่งที่นิตดาตร์ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอนั่งเรือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
 จากวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง ในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ วิทยาลัยครูช่างอุตสาหกรรม
 ตอนแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
 ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดเห็นแก่่นิสิตผู้ได้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา หูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

๐๗

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจ
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ข้าราชการครูวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
3. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. กรุณาอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละตอน และตอบตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการวิจัย และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษาต่อไป
5. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ การแปลผลการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ผลรวมทั้งหมด ข้อมูลที่ได้จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ราชการของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์โดยรวม และขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุเต็ม.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() มีครอบครัว

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ตำแหน่งในสถานศึกษา

() อาจารย์ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

() อาจารย์และมีตำแหน่งบริหารระดับต้น คือ หัวหน้างาน หัวหน้าคณะ

() อาจารย์และมีตำแหน่งบริหารระดับสูง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

7. สาขาวิชาที่สอน

() ช่างยนต์

() ช่างกลโรงงาน/เครื่องกล

() ช่างเชื่อม/โลหะ

() ช่างไฟฟ้ากำลัง

() ช่างอิเล็กทรอนิกส์/โทรคมนาคม

() ช่างก่อสร้าง/โยธา/สำรวจ/สถาปัตยกรรม

8. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

() วิทยาลัยสารพัดช่าง

() วิทยาลัยการอาชีพ

9. ที่ตั้งสถานศึกษา ตามภาคภูมิศาสตร์

() กรุงเทพมหานคร

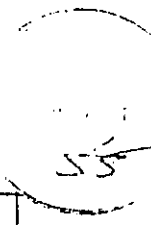
() ภาคเหนือ

() ภาคใต้

() ภาคตะวันออก

() ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

() ภาคกลาง

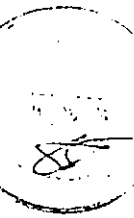


ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านพึงพอใจในข้อนั้น ๆ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน ตามความเป็นจริง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้
3. หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และทำงานได้ตามเป้าหมาย
4. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานภายนอก
5. พึงพอใจในผลงานที่ทำอยู่
6. ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือและคำแนะนำจากบุคคลภายนอกและสถานศึกษาอื่น
7. นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถ
8. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงาน
9. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อ่อนอาวุโสกว่า ให้ความเคารพนับถือ
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการทำงาน
11. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ ✓
12. งานที่ทำเหมาะกับความรู้ความสามารถ ✓
13. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันสมัย จากการทำงาน ✓
14. มีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ✓
15. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย
17. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ
18. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในสัดส่วนที่เหมาะสม
19. ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม
20. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก

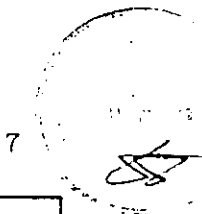


ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
21. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม
22. ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์
23. ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม
24. ได้รับคัดเลือกให้ศึกษาและดูงานต่างประเทศ
25. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนวิทยฐานะ ตามความรู้ความสามารถ
26. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ
27. มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
28. มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ
29. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม
30. มีโอกาสได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ ✓
31. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ทำ
32. ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ✓
33. ได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ในอัตราที่ เหมาะสม
34. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม
35. มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์
36. เป็นอาชีพที่ก้าวหน้า ทัดเทียมกับอาชีพอื่น ✓
37. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ✓
38. เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง ✓
39. ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
40. ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ✓
41. บรรรยากาศในการทำงานมีความสนิสนมและเป็นกันเอง
42. ผู้บังคับบัญชาารู้และเข้าใจปัญหาในการทำงาน และพร้อมให้ ความช่วยเหลือ



ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
43. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ
44. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
45. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและให้กำลังใจ
46. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน
47. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างชัดเจนและแน่นอน
48. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้ง
49. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
50. ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา ข้อผิดพลาดในการทำงาน
51. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและเปิดเผย
52. มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและชัดเจน
53. นโยบายของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นที่เหมาะสม
54. มีการประชุมวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหา
55. การติดตามและนิเทศงานเป็นไปอย่างมีระบบ
56. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน
57. วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม
58. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม
59. อาคารสถานที่มีความเหมาะสม
60. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน
61. มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
62. มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสม
63. ได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ✓
64. การเดินทางมาทำงานสะดวกสบาย และปลอดภัย
65. มีโอกาสพักผ่อนในวันหยุด ✓

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
66. มีความมั่นใจต่อสภาพการทำงาน
67. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยไม่ยุติธรรม
68. งานที่ทำมีความมั่นคง ✓
69. นโยบายจากส่วนกลางให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบการทำงาน
70. งานที่ทำมีความปลอดภัยไม่มีอันตราย ✓



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความ
 พึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาอาชีพ

1. สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่าน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

2. ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่น่าจะได้รับการแก้ไข

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานของท่าน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสมจินตนา	ชื่อสกุล กุระหงษ์
เกิดเมื่อวันที่ 15 เดือนกุมภาพันธ์	พุทธศักราช 2500
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 294 ซอยแยกซอยศิริพงษ์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คูคต กรุงเทพฯ 10300

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2516 ปกศ.ต้น จากวิทยาลัยครูสวนคูคต
- พ.ศ. 2521 ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์) (วิชาเอกภาษาไทย วิชาโทประวัติศาสตร์)
จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2538 กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2522 - 2525 เป็นครูโรงเรียนพลิชัยและการบัญชีพระนครธุรกิจ
- พ.ศ. 2525 - 2528 อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมราษีไศล กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2528 - 2532 ผู้ช่วยราชการ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2532 - ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
สมจินตนา กุระหงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษานักเรียน

มีนาคม 2539

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบ
ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการ
ศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่
ครูช่างอุตสาหกรรม จำนวน 350 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นตามแนวทางวิธี
ของเกสเนอร์ แบ่งความพึงพอใจในการทำงานของครูออกเป็น 14 ด้าน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคำนวณค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test
และ F-test แล้วแต่กรณี

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเพียง 1 ด้านคือ ด้านฐานะของอาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบาย
และการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและ
รายได้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อยมี 1 ด้านคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ (จำนวน 56 ข้อ) อยู่ในระดับ
ปานกลาง อยู่ในระดับมากมี 9 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ภูมิใจที่ประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์
แก่สังคม ภูมิใจที่มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ งานที่ทำมีความมั่นคง ทำงานที่
ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด นักศึกษาเคารพนับถือและยอมรับในความ
สามารถ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอาชีพที่สังคมและชุมชนให้การยกย่อง เป็นอาชีพ
ที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย
มี 5 ข้อ เรียงลำดับจากน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ ได้รับคัดเลือกให้
ศึกษาและดูงานต่างประเทศ มีโอกาสประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มพูนรายได้และประสบการณ์
มีโอกาสร่วมกิจกรรมระดับชาติ และจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน

2. เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า ระดับการศึกษา และประเภทสถานศึกษา ไม่ส่งผลให้มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาโดยอายุ พบว่า ครูที่มีอายุน้อย (21-30 ปี) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุปานกลาง (31-45 ปี) มี 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านฐานะของอาชีพ ครูที่มีอายุน้อย (21-30 ปี) และครูที่มีอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) ทั้งสองกลุ่มนี้ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุปานกลาง (31-45 ปี) มี 2 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และครูที่มีอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุปานกลาง (31-45 ปี) กับครูที่มีอายุน้อย (21-30 ปี) ในด้านสภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาโดยสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีครอบครัวมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ยังเป็นโสด เนื่องจากด้านเดียวคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาโดยตำแหน่ง พบว่า ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนอย่างเดียว กับครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น 6 ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น และครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนอย่างเดียว ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนอย่างเดียว ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

เมื่อพิจารณาโดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มี 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าใจปัญหาให้ความช่วยเหลือและแนะนำการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพด็จการ ไม่มีหลักในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความเป็นผู้นำ เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี มีความขัดแย้ง มีการเอาวัดเอาเปรียบ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน แนวทางการทำงานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ ไม่เพียงพอ

5. ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานตามความเห็นของครู ได้แก่ เพื่อนร่วมงานควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจต่อกัน ควรกำหนดนโยบาย แผนการทำงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่ดี ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในทุกด้าน

JOB SATISFACTION OF TECHNICAL TEACHERS OF THE INDUSTRIAL AND COMMUNITY
EDUCATION DIVISION, DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

SOMJINTANA PURAHONG

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

MARCH 1996

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the level of job satisfaction of technical teachers of the Industrial and Community Education Division, Department of Vocational Education, Ministry of Education, and to compare the job satisfaction according to age, marital status, educational level, position, working period and type of institution. Five-rating scale questionnaires were distributed to a sample of 350 technical teachers who were randomized by systematic random sampling. The questionnaire was designed by using the Herzberg theory where job satisfaction was divided into 14 aspects. The data were analysed through the application of means and then comparisons were done using t-test or F-test.

The results of the study were as follows:

1. Satisfaction level. Most aspects of job satisfaction were rated at a medium level. The study revealed that only the aspect of job status was at a high level. Twelve aspects were at medium level, they were, in order, job achievement, job security, recognition, responsibility, work itself, interpersonal relationships, supervision techniques, personal life, policy and administration, working conditions, advancement, and salary and benefits. The aspect of possibility of growth was rated at a low level.

It was found that most items (56 items) were at a medium level, and nine items rated at high levels. They were, in order, pride in holding in a job that was useful for society, pride in having an opportunity to transfer knowledge and experience, the job being done was secure, ability to complete an assigned task successfully and on time, students paid respect to and accepted the ability of the

teacher, willing to do an assigned task, being in a profession which was highly accepted by society and community, being in a prestigious and honourable job, and the ability to solve problems arising from work. Five items were rated at low levels. From the lowest level upwards they were opportunity to go overseas, opportunity to be chosen to study or to do a training course overseas, opportunity to have an extra job for more income and experience, opportunity to participate in a national activity, and the number of staff suitable for work.

2. Comparison between the groups. There were no significant differences by educational level or type of institution.

The study revealed that the job satisfaction of younger teachers (21-30 years) was higher than the one of the teachers of the middle age group (31-45 years) in four aspects : responsibility, advancement, supervision techniques, and job status. Job satisfaction of younger (21-30 years) and older (more than 45 years) teachers was higher than the one of the teachers of the middle age group (31-45 years) in two aspects : work itself, and policy and administration. The aspect of personal life in older group (more than 45) was rated higher than the one of the younger group (21-30 years). Working conditions of the older teachers (more than 45) was rated higher than the one of the middle age (31-45 years) and younger teachers (21-30 years).

It was found that only one aspect of the personal life of married teachers was higher than single ones. Apart from this, there were no significant differences in other aspects by marital status.

Job satisfaction of teachers who teach and were also in higher positions of administration was higher than the one of the

teachers who only teach, and who teach and were in lower positions of administration in six aspects : recognition, work itself, responsibility, possibility of growth, policy and administration, and working conditions. Job satisfaction of teachers who teach and were in higher positions of administration was higher than the one of teachers who teach and were in lower positions of administration, and also teachers who teach and were in lower positions of administration was higher than the one of teachers who only teach in relation to advancement. Job satisfaction of teachers who teach and were in higher positions of administration was only higher than the one of the teachers who only teach in relation to personal life.

Job satisfaction of teachers who had worked less than five years was higher than the one of the teachers who had worked for more than ten years in five aspects : work itself, policy and benefits, job status, supervision techniques, and policy and administration. Job satisfaction of teachers who had worked for more than ten years was higher than the one of the teachers who had worked less than five years in relation to personal life.

3. Relevant factors to the teachers' job satisfaction.

The relevant factors were, in order, understanding of the boss and colleagues in problems and their provision of assistance and advice for work, the unity of colleagues, opportunity to fully express their abilities, working in smooth, good working conditions, opportunity to transfer their knowledge and experience, and the mutual acceptance of colleagues' ideas.

4. Teachers' opinion on problems and obstacles in working.

The problems and obstacles included dictatorial leader, no principles in administration, narrow-mindedness, lack of leadership; lack of

colleagues' unity, contradiction, taking advantage, having no mutual acceptance of each other; lack of systematic planning, having no clear discipline in working, different approaches to work; inadequate work facilities, old fashioned, not responsive to needs, small/inadequate/non private space at work.

5. Teachers' suggestions to increase job satisfaction.

The suggestions included open-mindedness of colleagues for opinions, mutual acceptance of each other, mutual sincerity; establishment of clear and concrete policies, working plans, having activities to create good relationships and to reinforce a better atmosphere at work; a boss with good leadership, provision of help and advice for staff both concerning work and private affairs, and being a fair/just boss in every issue.