

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ปริญญาพนธ์

ของ

วิมล ศรประสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... /ทวนพ ฅวงง..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

คณะกรรมการสอบ

..... /ทวนพ ฅวงง..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวิทย์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2541

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

"ทุนสนับสนุนการวิจัย งบประมาณแผ่นดิน"

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการทำงานปริญญานิพนธ์อย่างดียิ่งทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และรองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ดร.ธารินทร์ สงวนเสริมศรี ศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี และนางเสาวนีย์ พันัสสรณ์ นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่กรุณาได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย "ทุนสนับสนุนการวิจัย งบประมาณแผ่นดิน" ประจำปีงบประมาณ 2541 ประจำปีการศึกษา 2540 ตลอดจนครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ อาจารย์สมจิตร ยิ่งยงดำรงฤทธิ์ อาจารย์ดวงแข จงเจริญ เพื่อน ๆ ญาติ ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่ได้อำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจในการทำงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การอบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

วิมล ศรีประสิทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน	9
ประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชน	10
บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	12
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16
ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
สมมติฐานการวิจัย	36
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียน เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี	48
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี	83
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	85
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	87
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	105

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน	25
2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	26
3 จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพการทำงานของครู	39
4 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพ การทำงานของครู	46
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน	49
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน	51
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ..	52
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	53
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	54
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้า	55
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร	56

12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านเงินเดือน	57
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ..	58
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน .	59
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน	60
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ	61
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ	63
18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	67
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	68
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	69
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	70
22	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72

23	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	75
24	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	76
25	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	77
26	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	78
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	79
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามสภาพการทำงานของครู	81
29	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา	83
30	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา	84
31	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี	128

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	22
--	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทาให้โลก "ไร้พรมแดน" และกระแสผลักดันต่าง ๆ ทาให้ไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา "คน" และ "คุณภาพของคน" โดยเห็นว่า "คนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ" ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างที่เกิดขึ้นแล้วในหลายประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าไปด้วยดี ด้วยประชากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้าน อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ โดยคาดหวังว่า เมื่อคนซึ่งเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคม มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอย่างสันติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1-2)

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณที่เพียงพอ ตลอดจนการบริหารการจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี และปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา

นโรงเรียน คือ บุคลากร ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ครูผู้สอนนั่นเอง ครูเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพทุกด้านของการศึกษา เพราะ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ทำการจัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทาย การคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 8)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา แต่สภาพที่ปรากฏโดยทั่วไป จะเห็นว่า โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพหลากหลาย ซึ่งมีทั้งโรงเรียนที่ได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการ มีภาพลักษณ์ที่ดีปรากฏชัดเจน เป็นที่เชื่อมั่นว่าพัฒนาประชากรที่มีคุณภาพให้แก่สังคมอย่างแท้จริง แต่ก็ยังมีโรงเรียนอีกจำนวนหนึ่งที่ดำเนินการอยู่ในลักษณะที่ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้คุณภาพและความศรัทธาจากผู้รับบริการลดลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540:6)

การอาชีวศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพประชากรและพัฒนากำลังคนด้านอาชีพของประเทศ การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งเตรียมคนให้มีความรู้ ความคิด ทักษะ ความชำนาญ มีสมรรถภาพทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีเจตคติต่อการประกอบอาชีพในสาขาที่ตนได้ฝึกฝนเล่าเรียนมา ซึ่งเป็นกลุ่มที่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่มีความต้องการสูง จึงกล่าวได้ว่าการอาชีวศึกษาเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการพัฒนาเศรษฐกิจหรือพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้านมากที่สุด

จังหวัดนนทบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล มีโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในการดูแลและรับผิดชอบ จำนวน 76 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 69 โรงเรียนและประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน จากรายงานการศึกษาภาคสถิติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี ที่รวบรวมข้อมูลไว้ ปรากฏว่า ในปีการศึกษา 2538 ครูโรงเรียนเอกชนลาออก จำนวน 153 คน บรรจุครูเข้าใหม่ จำนวน 302 คน และในปีการศึกษา 2539 ครูโรงเรียนเอกชนลาออก จำนวน 155 คน บรรจุครูเข้าใหม่ จำนวน 192 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. 2540 : 7) จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรีไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากมาจากการ

เปลี่ยนแปลงย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความมั่นคงกว่า เช่น สอบบรรจุเป็นครูในโรงเรียน
รัฐบาล และออกไปอยู่ในโรงเรียนอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทั้งนี้เพราะ ครูโรงเรียนเอกชน
มีความคิดว่า โรงเรียนเอกชนไม่สามารถสร้างหลักประกันอาชีพของเขาได้ดีเท่าที่ควร ปัญหา
เช่นนี้โรงเรียนเอกชนจึงต้องบรรจุครูให้อยู่เรื่อยไป

การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพราะ
ครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นปัญหา
สืบเนื่องมาจากสวัสดิการ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบกับปัญหาครูลาออก เพื่อไปสอบบรรจุ
เข้าโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนจึงเปรียบเสมือนเป็นศาลาพักร้อน ให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้
หรือรองานรัฐบาล หรืองานเอกชนอื่นที่มีรายได้สูงกว่า สถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความ
มั่นคงเช่นครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจน
และไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลการสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออก
ทันที ซึ่งบางครั้งเป็นการออกกระหว่างปี จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และ
การจัดหาครูเข้าสอนทดแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 26) โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาครูส่วนใหญ่
เป็นครูวิชาชีพ ซึ่งสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ไปประกอบอาชีพอื่นได้ หากหน่วยงานนั้น ๆ
มีสิ่งจูงใจที่ดีกว่า ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญ
และกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความมั่นใจว่า อาชีพที่เขาทำอยู่มีความมั่นคง และเกิด
ความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วย
ความเต็มใจ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการ
ในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี สนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อจะได้นำผลที่ได้
จากการศึกษาดังนี้ไปเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
และพัฒนาการบริหารและการจัดการโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ให้มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการจัดการโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ซึ่งเป็นครูประจำและครูพิเศษจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 223 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 223 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

3.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) ระหว่าง 30-40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 7,500 บาท
- 2) 7,500 บาท ขึ้นไป

3.1.6 สถานภาพการทำงานของครู

- 1) ครูประจำ
- 2) ครูพิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้แนวคิดมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) เงินเดือน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 5) ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกหรือความรู้สึกที่ดีของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการตอบสนองความต้องการใน 2 ปัจจัย ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และเกิดความสนใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความเสียสละ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความสำนึกในหน้าที่ ด้วยความมีอิสระและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในงานการทำงานที่ปฏิบัติ มีความสำเร็จและก้าวหน้า การที่ได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความท้าทายทำให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน

1.2 ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเมื่ออยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2.2 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับเป็นรายเดือน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนล่วงเวลา และบ้านพัก เป็นต้น ความเหมาะสมของเงินเดือน ขึ้นของเงินเดือน และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น ชั่วโมงการสอน อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง สถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น

1.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

2. ครูประจำ หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในที่นี้ ผู้วิจัย หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี และเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นครูและบรรจุเป็นครู ถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

3. ครูพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ ในจังหวัดนนทบุรี ในที่นี้ผู้วิจัย หมายถึง ครูที่โรงเรียนจ้างสอน และจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง

4. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษา ตาม หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในที่นี้ หมายถึง โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี ที่เปิดสอนรอบเช้าและรอบบ่าย หรือเปิดสอนเฉพาะรอบบ่าย (รอบเช้าเปิดสอนเวลา 07.00-13.50 น. รอบบ่ายเปิดสอนเวลา 14.20-21.00 น.)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน
2. ประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชน
3. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
4. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาไทย เชื่อว่าการจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา คือ ราว พ.ศ. 2199-2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยเฉพาะปี 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัธยมพรหม และโรงเรียนสามเณร ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีโรงเรียนราษฎร์ ชื่อ โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล ปัจจุบัน คือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ. 2417 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิงและโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ปัจจุบัน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2428 โดยโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน ดังกล่าว ในระยะเริ่มแรกดำเนินการเป็นเอกเทศมิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการได้เข้ามามีบทบาทในการควบคุมโรงเรียนราษฎร์ ทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลาตัวเอง โรงเรียนราษฎร์ซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของ ก็ได้รับการจัดตั้งขึ้น ชื่อโรงเรียนบางรุ้งวิทยาและลงทะเลเป็นขึ้นกับกระทรวง

ศึกษาธิการ เช่นเดียวกันงานด้านการศึกษาเอกชนขยายตัวมากขึ้นใน ปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบของโรงเรียนราษฎร์ ดังนั้นในปี พ.ศ.2476 รัฐบาลจึงได้สถาปนากกระทรวงศึกษาธิการขึ้น โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนหลังจากนั้นในปี พ.ศ.2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2518 จนกาลเวลาล่วงมาในปี พ.ศ.2525 จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 : 1-2)

ประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 50 - 51)

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 คือ

1.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาและระดับ ดังนี้

1.1.1 ประเภทสามัญศึกษา

- ระดับก่อนประถมศึกษา
- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษา

1.1.2 ประเภทอาชีวศึกษา

- ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาและระดับ ดังนี้

1.2.1 ประเภทอาชีวศึกษา

- ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(2) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษานอกจากที่กำหนดในข้อ 1 เป็นการจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ

2.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนผู้ใหญ่ ตามระเบียบและหลักการที่ว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ของกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.2 ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ

2.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

2.2.1 ประเภทเฉพาะกาล ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาโดยกำหนดเวลาการศึกษาเป็นครั้งคราว

2.2.2 ประเภทสอนศาสนา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนศาสนา

2.2.3 ประเภทส่งคำสอน ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนด้วยวิธีส่งคำสอนไปจากโรงเรียน

2.2.4 ประเภททวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทวศึกษาบางวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.5 ประเภทศิลปศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์จะให้การศึกษานทางศิลปต่าง ๆ

2.2.6 ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์จะให้การศึกษาเกี่ยวกับการอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ

3. โรงเรียนที่จัดการศึกษากับบุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษากับบุคคลผู้ยากไร้ หรือ ผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามมาตรา 15(3) ได้แก่

3.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ

3.1.2 ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

3.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

3.2.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ

3.2.2 ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2534 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ เกี่ยวกับการตั้งและจัดสรรงบประมาณ การกำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการ

ของส่วนราชการในสังกัด การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งงาน ที่กระทรวง ทบวง กรมและจังหวัดมอบหมาย

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นับเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญต่องานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างมาก เพราะ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีหน่วยงาน ส่วนราชการ สถานศึกษา กระจายอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดเป็นจำนวนมากประกอบกับกรมส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงานในระดับจังหวัด จึงได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำลักษณะงานในความรับผิดชอบให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2536 : 2)

1. ภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในจังหวัดนนทบุรี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 ประสานและจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ของ จังหวัดและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของ แผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายใน จังหวัดและเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในจังหวัด

1.2 ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้าน การศึกษา การศาสนา และการ วัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงภายในจังหวัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัด

1.3 ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา การศาสนา และการ วัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในจังหวัดโดยเฉพาะ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี แบ่งงานภายในสำนักงานออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายส่งเสริมพลานามัยและกิจการพิเศษ จากการแบ่งงานภายในดังกล่าว ผู้วิจัยจะขอสกัดกล่าวถึงเฉพาะฝ่ายที่ทบทวนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาเอกชน คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เป็นฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการและส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน งานการศึกษานอกระบบโรงเรียน งานควบคุมและส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยแบ่งการปฏิบัติงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ งานส่งเสริมการศึกษาของรัฐและเอกชน และงานส่งเสริมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

2. การส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในบทบาทด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จะต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานในส่วนที่สำคัญใหญ่ ๆ 2 เรื่อง คือ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2536 : 30 - 37)

2.1 การส่งเสริมการบริหารกิจการการศึกษาเอกชน โดยทบทวนที่เป็นผู้ดำเนินการในการตรวจสอบ กลั่นกรองการขออนุญาตจัดตั้ง การเปลี่ยนแปลงกิจการ การร่อน การขอเลิกล้มโรงเรียนเอกชน และการบรรจุ-ถอนบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบ อนุมัติและอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

2.2 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ซึ่งทบทวนที่จัดและส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประชุม สัมมนา และอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารและวิชาการ ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีสาเหตุมาจากความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทรรณะด้วยกัน ดังนี้

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis. 1989) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขาทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

นันทิยา ชูณวณิช (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วินัย ropyตุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้เกิดทัศนคติทางลบ และยิ่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความ

รับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลทั้งทาง ด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย หรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

ปรีชาดี ดันดิวัฒน์ (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ เมโย และคนอื่น ๆ (เกสินี ทิพย์ประสาน. 2539 : 61 ; อ้างอิงมาจาก Mayo and others. n.d.) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่โรงงาน ฮอว์ธอร์น (Hawthorne Industry) ของบริษัท เวสเทิร์น อีเลคตริกคอมพานี (Western Electric Company) ในปี ค.ศ.1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยดัดแปลงความเข้มของแสงสว่างในบริเวณที่ทำงาน การกำหนดมาตรฐานของการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงงาน เพื่อทดสอบดูว่าผลการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่า ผลผลิตของพนักงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิมก็ตาม เมโยอธิบายสรุปได้ว่า ผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้น เมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวพนักงาน การเอาใจใส่ดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเฉพาะตนมีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงาน พนักงานจะ

ไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าคุณถูกหลอก หรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักร จะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2527 : 533) อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานไว้ในเอกสารประกอบการสอน พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ว่ามี 2 แนวคิด ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการทำงาน เป็นแนวคิดของนักวิชาการกลุ่ม มนุษย์สัมพันธ์ เน้นว่าความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังผลผลิต และกำไรขององค์การในที่สุด ผู้ที่ศึกษาแนวคิดนี้ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นต้น

2. การทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจ นักวิชาการที่มีแนวคิดนี้ได้คัดค้านความคิดของกลุ่ม มนุษย์สัมพันธ์ ผู้ที่คัดค้าน ได้แก่ พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler) ซึ่งเน้นว่า ความพยายามและการทำงานที่บรรลุผลเป็นที่มาของความพึงพอใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-333) ได้มีแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า องค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจ ทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึง กระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะ เน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้ความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำท่ายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้อทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้อทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น ดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาด หรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Mumford. 1972 :

4 - 5) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School)
กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร กลุ่มนี้ ได้แก่ โครซิเออร์ และโกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design School) มองความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่า มี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของวรูม (Vroom)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ ได้แก่ ผลงานของ เบรฟิลด์ และครอกเคต (Brayfield and Crockett)

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีรูปร่างของมาสโลว์

และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้ คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความ

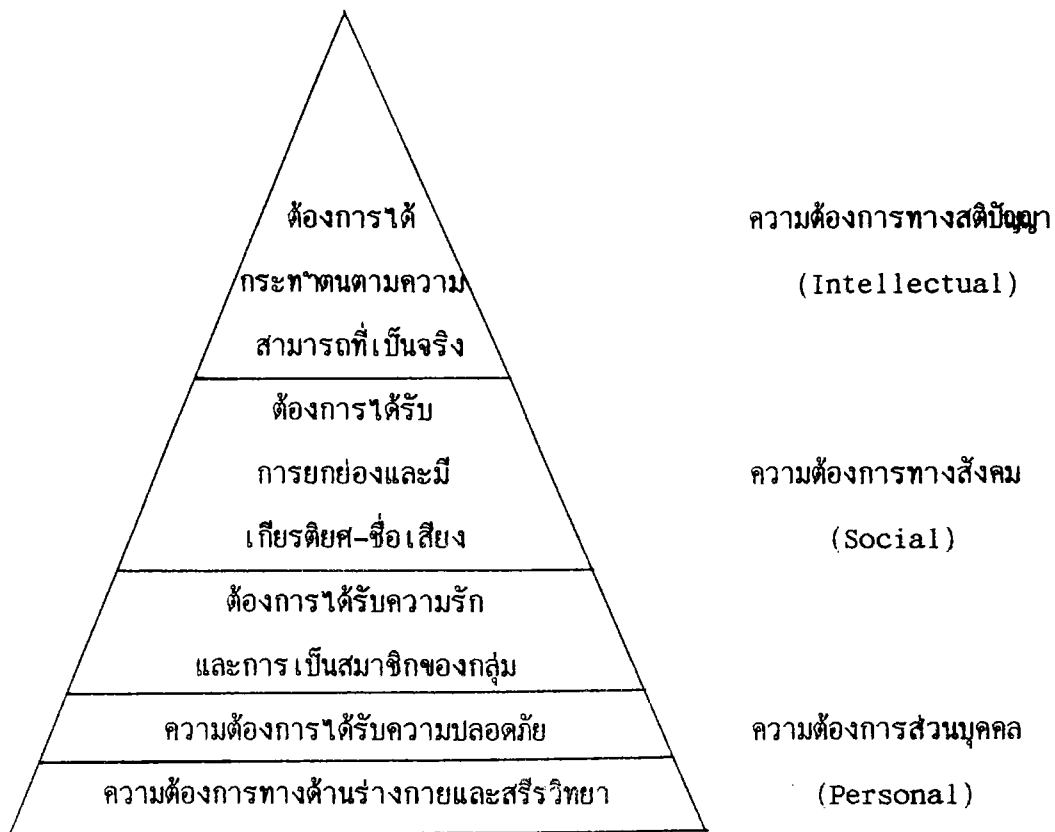
ปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Sense of Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้น ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น และการมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบในลำดับต้น ๆ ลำดับขั้นความต้องการดำเนินไปตามลำดับขั้นของทฤษฎี Maslow's Theory of Hierarchy of Needs ดังภาพประกอบ 1 (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 90)



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Theory) ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กมีหลายชื่อ เช่น Motivation-Maintenance Theory, Dual Factors Theory และ Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากเฮิร์ซเบิร์กและคนอื่น ๆ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 2, 29, 91) สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator Factors and Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 114)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จและก้าวหน้า การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 114 - 115)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการศึกษาเฮิร์ชเบิร์กได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังปรากฏในตาราง 1 (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 100)

ตาราง 1 สรุบนแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทาให้พอใจ ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (Job Content) - ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ <u>ปัจจัย</u> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ตัวที่ทาให้ไม่พอใจ รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งที่ทำงาน (Job Context) - ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน <u>ปัจจัย</u> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ได้ ดังปรากฏในตาราง 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 407)

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการตามความคิด	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จ โอกาสเติบโต
ความต้องการมีลักษณะเด่น	ความก้าวหน้า การยอมรับ ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ - นาย - เพื่อน - ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการด้านความมั่นคง	นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการทางร่างกาย	เงินเดือนและชีวิตส่วนตัว

จะเห็นว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นอันมาก และทั้งสองทฤษฎีมีปัจจัยที่ส่งผลเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากทั้งสองทฤษฎีนี้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยยึดแนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กเป็นหลัก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจทั้งต่อการทำงาน และต่อบรรยากาศภายในองค์การได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอจะสรุปเป็นแนวคิดได้ ดังนี้

กิเซลลี และบราว (มัจจรี โอสถานนท์. 2539 : 39 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 340) ได้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปีและ 45 - 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ฮาร์เวลล์ (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 40 - 41 ; อ้างอิงมาจาก Harrell. 1964 : 260 - 268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ เพศหนึ่งจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 ปี หรือ 8 ปี

1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่จำเจ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะ อาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ

2.3 ฐานะอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320) กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

วิญญู สาธร (2526 : 103) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ วิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้น เรียกว่า "วิธีให้อามิส" ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. ปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่หากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่องานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยในประเทศที่นำมาอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่นคร กรุงเทพมหานคร ที่มีองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อุศเรนทร์ สุชนวล (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และด้านคำจูน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูนมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

สงวน ศรีสุข (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 พบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขอนามัย

2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชายและครูหญิง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชายและครูหญิง ในด้านการปกครอง บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

4) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่า กับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

6) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

7) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน และในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน

ธีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยท้าทาย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้นที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยแยกได้ดังนี้

3.1 เพศ ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพศตามปัจจัยจำแนกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่มีต่อปัจจัยจำแนกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.3 ขนาดของโรงเรียนที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบและที่มีต่อปัจจัยจำแนกก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน

ครุณี ไยเผือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ครูที่มีสาขาวิชาเรียนต่างกันไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในถิ่นอื่น

ประดัด จันทร์ทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรักในความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ

ในงาน จำนวนตามตัวแปร พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่ง ระดับ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุญเลิศ สีสสี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวนตามเพศและประสบการณ์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

จีราภรณ์ โนราช (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุด

1. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับมากมีด้านเดียว คือ ความรับผิดชอบ อีก 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
2. ความพึงพอใจรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความตั้งใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความรักความเต็มใจและสำนึกในหน้าที่ การให้ความสำคัญต่องานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การมีส่วนร่วมในการทำให้ห้องสมุดมีความก้าวหน้า การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน และความผูกพันกับงานห้องสมุด
3. ความพึงพอใจรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับ ได้แก่ โอกาสเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าหน้าที่การงาน ความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาความยุติธรรมในเรื่องอัตราเงินเดือน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ความเพียงพอของเงินเดือนต่อค่าใช้จ่าย รายได้เหมาะสมกับงานที่ทำ และความเหมาะสมด้านนโยบายของหน่วยงาน

ณรงค์ ชูเพชร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารและธุรการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่บริหารและธุรการกับนักวิชาการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล รกภิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรส
วุฒิทางการศึกษา และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวม ไม่
แตกต่างกัน

มัจฉรี โอสถานนท์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่ง
ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
พบว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง
โรงเรียนภาครัฐบาล และภาคเอกชน ความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ปัจจัย พบว่า ครูผู้สอนเห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการ
ทำงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานความรับผิดชอบ และ
เงินเดือนตามลำดับ

วิทยา ประยูร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่ม
การศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูประจำกลุ่ม
ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และครูประจำกลุ่มที่ผ่าน
การอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย
ส่วนรวมแตกต่างกัน ส่วนครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานภาพ
ที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ งานวิจัยต่างประเทศที่น่าสนใจยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

แฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 373 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการ
ทำงานของอาจารย์ชายและหญิง ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยคำจูงของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อบัณฑิตกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบ กระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจ ในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยน ไปตามอายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลใน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัย หรือองค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมและสังคมของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพการ บริหารและการจัดการภายในหน่วยงานหรือองค์กร ก็มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งสิ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า และได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ซึ่งเป็นครูประจำและครูพิเศษ จากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 223 คน รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏในตาราง 3

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 223 คน

ตาราง 3 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงานของครู

ที่	ชื่อโรงเรียน	สถานที่ตั้ง (อำเภอ)	ประเภทวิชา ที่สอน	สถานภาพการทำงานของครู		รวม (คน)
				ครูประจำ (คน)	ครูพิเศษ (คน)	
1.	พงษ์สวัสดิ์พัฒนการ	เมืองนนทบุรี	บริหารธุรกิจ	45	10	55
2.	กรุงเทพเทคนิคนนท์	เมืองนนทบุรี	บริหารธุรกิจและ ช่างอุตสาหกรรม	34	11	45
3.	พัฒนการนนทบุรี	เมืองนนทบุรี	บริหารธุรกิจ	4	19	23
4.	สตรีพัฒนการ	เมืองนนทบุรี	บริหารธุรกิจ	19	13	32
5.	วานิชพัฒนการ	บางใหญ่	บริหารธุรกิจ	16	15	31
6.	ดุสิตพัฒนการ นนทบุรี	บางบัวทอง	บริหารธุรกิจ	18	6	24
7.	พัฒนการบางบัวทอง	บางบัวทอง	บริหารธุรกิจ	7	6	13
รวม				143	80	223

หมายเหตุ ที่มา : ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี

เดือนกันยายน 2540

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน of ครู โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่

- นโยบายและการบริหารงาน
- เงินเดือน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ
2. สอบถามข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อจัดเป็น 2 ปัจจัย
4. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมโครงสร้างและเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยปรับลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนตามปัจจัยจริงและปัจจัยคำจูน เข้าสู่ประเด็นคำถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่องคะแนน
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับ เป็นฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่ายเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นฉบับร่างครั้งที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ
7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาข้อบกพร่องทั้งในเนื้อหาและภาษาตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 60 ข้อ
8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูโรงเรียนเทคโนโลยีแหลมทอง จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งนำมาชักกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน และโรงเรียนเทคโนโลยีบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งนำมาชักกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน รวมเป็น 30 คน แล้วนำผลที่ได้

ไปวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยวิธีการแจกแจงค่าที่ (t - distribution) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

9. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้แบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 2.62 ถึง 7.46

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือราชการถึงผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปฝากไว้กับผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน จำนวน 223 ฉบับ ในวันที่ 20 มกราคม 2541 และขอรับกลับคืนในวันที่ 29 มกราคม 2541 ซึ่งปรากฏว่าเมื่อครบกำหนด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.07

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า แบบสอบถามทั้งหมด 212 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ที่ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t - test และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F - test) ถ้าพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ นิวแมนคูลส์ (Newman Keuls)
3. ข้อมูลตอนที่ 3 ที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปแบบความถี่ประกอบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย
และการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
ตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนครูโรงเรียนเอกชน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้
(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8 - 11)

- 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน
และสถานภาพการทำงานของครู โดยคิดเป็นความถี่ และร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ของครู

สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	84	39.60
1.2 หญิง	128	60.40
รวม	212	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	73	34.40
2.2 30 - 40 ปี	107	50.50
2.3 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	32	15.10
รวม	212	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	22.20
3.2 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	165	77.80
รวม	212	100

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	82	38.70
4.2 5 - 10 ปี	75	35.40
4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	55	25.90
รวม	212	100
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 7,500 บาท	90	42.50
5.2 7,500 บาทขึ้นไป	122	57.50
รวม	212	100
6. สถานภาพการทำงานของครู		
6.1 ครูประจำ	134	63.20
6.2 ครูพิเศษ	78	36.80
รวม	212	100

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.40) ในด้านอายุพบว่า อายุ 30 - 40 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 50.50) รองลงมาได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 34.40) มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามากที่สุด (ร้อยละ 77.80) มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 38.70) รองลงมาระหว่าง 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 35.40 และ 25.90 ตามลำดับ) มีรายได้ต่อเดือน 7,500 บาทขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 57.50) และสถานภาพการทำงานของครู เป็นครูประจำมากที่สุด (ร้อยละ 63.20)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงานพิจารณาเป็นรายด้าน และรายข้อในแต่ละด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง 5 - 15

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ปัจจัยเชิงบวก</u>			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.48	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.52	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.54	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.01	0.68	ปานกลาง
รวม	3.49	0.44	ปานกลาง
<u>ปัจจัยด้านลบ</u>			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.28	0.75	ปานกลาง
7. ด้านเงินเดือน	2.55	0.85	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.25	0.66	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.28	0.67	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.12	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.01	0.68	ปานกลาง
รวม	3.09	0.61	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.29	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยสูงใจ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>			
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร	3.45	0.66	ปานกลาง
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จด้วยตนเอง	3.46	0.64	ปานกลาง
3. ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.50	0.62	มาก
4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้	3.64	0.63	มาก
5. สามารถให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน แก่นักศึกษาสำเร็จด้วยดี	3.77	0.69	มาก
รวม	3.56	0.48	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.77$) ยกเว้นข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45-3.46$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ว่าสามารถให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนแก่นักศึกษาสำเร็จด้วยดี ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>			
1. ได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารโรงเรียน	3.04	0.80	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับในความรู้ ความ สามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.74	ปานกลาง
3. ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งโรงเรียน	3.40	0.73	ปานกลาง
4. ได้รับการยอมรับในบทบาทของครูจากบุคคล ทั่วไป	3.45	0.66	ปานกลาง
5. ความศรัทธาและยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน	3.74	0.80	มาก
รวม	3.40	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04 - 3.45$) ยกเว้นข้อที่ว่าความศรัทธาและยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ว่าความศรัทธาและยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ว่าได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.04$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>			
1. งานในหน้าที่ครู เป็นงานที่ส่งเสริมให้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.70	0.76	มาก
2. งานในหน้าที่ครู เป็นงานที่ทากให้ต้องมีความ เสียสละ	4.09	0.71	มาก
3. งานในหน้าที่ครู เป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย และจงใจให้ต้องการทำงานต่อไป	3.66	0.80	มาก
4. งานในหน้าที่ครู เป็นงานที่ทากให้ต้องวางตัว และปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันให้เป็น แบบอย่างที่ดีเสมอ	4.03	0.74	มาก
5. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.71	มาก
รวม	3.87	0.54	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66 - 4.09$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ว่างานในหน้าที่ครูเป็นงานที่ทากให้ต้องมีความเสียสละ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ว่างานในหน้าที่ครูเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและจงใจให้ต้องการทำงานต่อไป ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
1. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ	3.45	0.83	ปานกลาง
2. การเตรียมการสอนก่อนทำการสอน	3.80	0.75	มาก
3. ความรับผิดชอบในเรื่องเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน	3.88	0.76	มาก
4. ความรับผิดชอบต่อกิจกรรมและงานพิเศษ ของโรงเรียน	3.69	0.81	มาก
5. ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของโรงเรียน อย่างเคร่งครัด	3.03	1.02	ปานกลาง
รวม	3.57	0.56	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69 - 3.88$) ยกเว้นข้อที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ และข้อที่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45, 3.03$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากคือข้อที่ว่าความรับผิดชอบในเรื่องเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ว่าปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.03$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>			
1. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น	3.30	0.38	ปานกลาง
2. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าประชุม สัมมนาทางวิชาการ	2.89	0.92	ปานกลาง
3. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่นเดียวกับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ	2.79	0.93	ปานกลาง
4. ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.01	0.78	ปานกลาง
5. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.10	0.33	ปานกลาง
รวม	3.01	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79 - 3.30$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ว่า มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ว่า มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นเดียวกับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ($\bar{X} = 2.79$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>			
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเป็น ผู้นำและบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ	3.35	0.83	ปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้แสดงความคิด เห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.12	1.03	ปานกลาง
3. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานและแบ่ง ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานเหมาะสม	3.26	0.82	ปานกลาง
4. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.37	0.86	ปานกลาง
5. ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบงานและ สายการปกครองบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.26	0.91	ปานกลาง
รวม	3.28	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.12 - 3.37$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนติดตามและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ว่า
ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.12$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านเงินเดือน</u>			
1. ความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับ ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และ ค่าครองชีพ	2.81	0.95	ปานกลาง
2. ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี อย่างเหมาะสม	2.70	1.03	ปานกลาง
3. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น บ้านพักอาศัย เงินกู้ยืม และอาหารกลางวัน เป็นต้น	2.36	1.10	น้อย
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจ่ายให้	2.43	1.08	น้อย
5. อาชีพครูสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของ รายได้ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	2.47	0.92	น้อย
รวม	2.55	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ว่าความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และค่าครองชีพ กับข้อที่ว่าได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีอย่างเหมาะสม ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$ และ 2.70 ตามลำดับ) นอกนั้น ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ว่าความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และค่าครองชีพ ($\bar{X} = 2.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับน้อย คือข้อที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับ เช่น บ้านพักอาศัย เงินกู้ยืม และอาหารกลางวัน เป็นต้น ($\bar{X} = 2.36$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</u>			
1. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.85	ปานกลาง
2. ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน	3.17	0.85	ปานกลาง
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียน	3.57	0.85	มาก
4. การเข้าประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.95	ปานกลาง
5. ความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกันของบุคลากรในโรงเรียน	3.18	0.91	ปานกลาง
รวม	3.25	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96 - 3.36$) ยกเว้นข้อที่ 3 ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากคือข้อที่ 3 ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียน ($\bar{X} = 3.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ 4 การเข้าประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>			
1. อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้	2.97	0.91	ปานกลาง
2. โรงเรียนตั้งอยู่ใกล้สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น ปราศจากเสียงรบกวน ปราศจากมลพิษ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น	3.48	0.96	ปานกลาง
3. อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ของโรงเรียนมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	3.26	0.92	ปานกลาง
4. บรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดยทั่วไปในโรงเรียน	3.43	0.75	ปานกลาง
5. การจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น	3.26	0.85	ปานกลาง
รวม	3.28	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97 - 3.48$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ว่าโรงเรียนตั้งอยู่ใกล้สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น ปราศจากเสียงรบกวน ปราศจากมลพิษ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น ($\bar{X} = 3.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ว่าอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้ ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>			
1. ความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.26	0.85	ปานกลาง
2. หลักประกันในการจ้างงานที่ถาวร	2.97	0.91	ปานกลาง
3. โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ และสังคม	3.29	0.77	ปานกลาง
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน	2.93	0.91	ปานกลาง
5. โครงสร้างของโรงเรียนมีลักษณะเอื้อต่อ การพัฒนาวิชาชีพ	3.12	0.88	ปานกลาง
รวม	3.12	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93 - 3.29$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ว่าโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและสังคม ($\bar{X} = 3.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน ($\bar{X} = 2.93$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปรเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติที (t - test) ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย N = 84		หญิง N = 128		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	0.56	3.60	0.41	-1.28
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	0.52	3.39	0.52	0.53
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.55	3.93	0.54	-1.92
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.62	3.61	0.51	-1.37
5. ด้านความก้าวหน้า	3.00	0.77	3.03	0.61	-0.27

ตาราง 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย N = 84		หญิง N = 128		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.24	0.77	3.30	0.75	-0.50
7. ด้านเงินเดือน	2.57	0.93	2.55	0.79	0.18
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.27	0.73	3.23	0.62	0.45
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.30	0.77	3.27	0.60	0.31
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.07	0.79	3.15	0.64	-0.77
รวม	3.27	0.55	3.30	0.43	-0.53

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปรอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้สถิติ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F - test) ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.00	1.50	6.98*
	ภายในกลุ่ม	209	44.81	0.21	
	รวม	211	47.81		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.69	0.84	3.19*
	ภายในกลุ่ม	209	55.15	0.26	
	รวม	211	56.84		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.37	4.78*
	ภายในกลุ่ม	209	59.72	0.29	
	รวม	211	62.45	0.52	

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.31	1.68
	ภายในกลุ่ม	209	64.45		
	รวม	211	65.49		
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.37	0.80
	ภายในกลุ่ม	209	95.58	0.46	
	รวม	211	96.31		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.22
	ภายในกลุ่ม	209	119.17	0.57	
	รวม	211	119.42		
7. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.15
	ภายในกลุ่ม	209	150.73	0.72	
	รวม	211	150.95		

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	0.89
	ภายในกลุ่ม	209	92.25	0.44	
	รวม	211	93.03		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.66	1.47
	ภายในกลุ่ม	209	93.20	0.45	
	รวม	211	94.51		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	0.76
	ภายในกลุ่ม	209	104.51	0.50	
	รวม	211	105.27		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	2.19
	ภายในกลุ่ม	209	46.75	0.22	
	รวม	211	47.73		

จากตาราง 17 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของนิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls Method) ดังปรากฏในตาราง

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป		
		3.44	3.58	3.81
น้อยกว่า 30 ปี	3.44	-	0.14	0.37*
30 - 40 ปี	3.58		-	0.23*
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.81			-

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป		
		3.29	3.44	3.54
น้อยกว่า 30 ปี	3.29	-	0.15	0.25*
30 - 40 ปี	3.44		-	0.10
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.54			-

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้น ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป		
		3.73	3.92	4.06
น้อยกว่า 30 ปี	3.73	-	0.19*	0.33*
30 - 40 ปี	3.92		-	0.14
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.06			-

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปร ระดับการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้
ค่าสถิติที (t - test) ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา.

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 47		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า N = 165		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.36	0.37	3.62	0.49	-3.97*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	0.42	3.46	0.53	-3.32*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.54	3.92	0.54	-2.54*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	0.53	3.62	0.56	-2.46*
5. ด้านความก้าวหน้า	2.79	0.65	3.08	0.67	-2.65*
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.15	0.74	3.31	0.75	-1.30
7. ด้านเงินเดือน	2.41	0.71	2.60	0.88	-1.34

ตาราง 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 47		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า N = 165		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.16	0.66	3.27	0.67	-1.04
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.09	0.57	3.33	0.69	-2.17*
10. ด้านความมั่นคงในงาน	2.92	0.64	3.17	0.72	-2.17*
รวม	3.12	0.39	3.34	0.49	-2.84*

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ ด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F - test)
ดังปรากฏในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จําแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.63	1.32	6.09*
	ภายในกลุ่ม	209	45.18	0.22	
	รวม	211	47.81		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.85	1.42	5.51*
	ภายในกลุ่ม	209	53.99	0.26	
	รวม	211	56.84		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	0.96	3.32*
	ภายในกลุ่ม	209	60.53	0.29	
	รวม	211	62.45		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.55	1.77
	ภายในกลุ่ม	209	64.39	0.31	
	รวม	211	65.48		
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.29	2.87
	ภายในกลุ่ม	209	93.75	0.45	
	รวม	211	96.32		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.34	0.60
	ภายในกลุ่ม	209	118.74	0.57	
	รวม	211	119.43		
7. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.50	1.25	1.76
	ภายในกลุ่ม	209	148.44	0.71	
	รวม	211	150.94		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	0.69	1.57
	ภายในกลุ่ม	209	91.65	0.44	
	รวม	211	93.03		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	1.19
	ภายในกลุ่ม	209	93.45	0.45	
	รวม	211	94.51		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.80
	ภายในกลุ่ม	209	104.47	0.50	
	รวม	211	105.27		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	3.30*
	ภายในกลุ่ม	209	46.26	0.22	
	รวม	211	47.73		

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของนิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls Method) ดังปรากฏในตาราง 23 - 26

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		3.20	3.29	3.41
น้อยกว่า 5 ปี	3.20	-	0.09	0.21*
5 - 10 ปี	3.29		-	0.12
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.41			-

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.46	3.55	3.74
น้อยกว่า 5 ปี	3.46	-	0.09	0.28*
5 - 10 ปี	3.55		-	0.19*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.74			-

จากตาราง 24 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		3.30	3.37	3.59
น้อยกว่า 5 ปี	3.30	-	0.07	0.29*
5 - 10 ปี	3.37		-	0.22*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.59			-

จากตาราง 25 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครู
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง
5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ จำนวนตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.78	3.87	4.02
น้อยกว่า 5 ปี	3.78	-	0.09	0.24*
5 - 10 ปี	3.87		-	0.15
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.02			-

จากตาราง 26 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นครูมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปร รายได้ต่อเดือน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้
ค่าสถิติ (t - test) ดังปรากฏในตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จำนวนตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน				t
	ต่ำกว่า 7500 บาท N = 90		7500 บาทขึ้นไป N = 122		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.43	0.43	3.66	0.48	-3.53*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.33	0.49	3.46	0.54	-1.79
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.54	3.91	0.54	-1.13
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.51	0.54	3.61	0.57	-1.32
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98	0.71	3.04	0.65	-0.71
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.26	0.77	3.29	0.74	-0.24
7. ด้านเงินเดือน	2.47	0.81	2.61	0.87	-1.22
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.22	0.64	3.27	0.68	-0.53
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.27	0.65	3.29	0.68	-0.15
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.09	0.72	3.13	0.70	-0.42
รวม	3.24	0.46	3.33	0.49	-1.34

จากตาราง 27 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา ตามตัวแปรสภาพการทำงานของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีสภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติที่ ($t - test$) ดังปรากฏในตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน จานแนกตาม
สภาพการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สภาพภาพการทำงานของครู				t
	ครูประจำ		ครูพิเศษ		
	N = 134		N = 78		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.57	0.51	3.56	0.41	0.13
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	0.52	3.36	0.52	0.83
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.57	3.79	0.49	1.77
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.60	3.49	0.47	1.76
5. ด้านความก้าวหน้า	3.03	0.74	2.99	0.55	0.48
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.32	0.85	3.20	0.56	1.18
7. ด้านเงินเดือน	2.59	0.92	2.50	0.71	0.76

ตาราง 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สภาพภาพการทำงานของครู				t
	ครูประจำ		ครูพิเศษ		
	N = 134		N = 78		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.34	0.74	3.08	0.48	3.06*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.36	0.74	3.15	0.51	2.45*
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.19	0.77	2.99	0.58	2.14*
รวม	3.34	0.53	3.21	0.36	2.04*

จากตาราง 28 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีสภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งสิ้น จำนวน 212 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.04 ได้นำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา และความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปแบบความถี่ประกอบความเรียง ผลปรากฏดังตาราง 29 - 30

ตาราง 29 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	19
2. ขาดความร่วมมือในการทำงาน	17
3. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	16
4. ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน	12
5. ครูปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	10
6. ผู้บริหารงานเป็นนโยบายในการบริหารงานไม่ชัดเจน	8
7. ผู้บริหารมีหลายคน ไม่รู้ว่าจะปฏิบัติตามผู้บริหารคนไหน	4

จากตาราง 29 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน รองลงมา คือ ขาดความร่วมมือในการทำงาน และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน	15
2. ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย	14
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อ	12
4. ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู	10
5. ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	9
6. ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูมากขึ้น เช่น เงินเดือน เงินโบนัส พาไปทัศนศึกษา	8
7. ผู้บริหารควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนทุก ๆ ปี	7
8. ผู้บริหารควรให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน	5
9. ผู้บริหารไม่ควรให้ครูทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุงานเกิน 1 เดือนขึ้นไป	4
10. ผู้บริหารควรให้ครูได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ	3

จากตาราง 30 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และทันสมัย และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา
จังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภท
อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน
การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนใน
โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ซึ่งเป็นครูประจำและ
ครูพิเศษจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 223 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง
รวมทั้งสิ้น 223 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยเชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน มีจำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีจำนวน 5 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีจำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ มีจำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า มีจำนวน 5 ข้อ และปัจจัยด้านลบ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีจำนวน 5 ข้อ ด้านเงินเดือน มีจำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีจำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ และด้านความมั่นคงในงาน มีจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 50 ข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการแจกแจงค่าที่ (t-distribution) ได้ค่าระหว่าง 2.62 ถึง 7.46 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือ

ราชการถึงผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 223 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.07 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 - 29 มกราคม 2541 รวม 10 วัน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและนัดวันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 212 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ในกรณีทีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในกรณีทีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls Method)
4. วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยการแจกแจงความถี่ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ในปัจจัยสูงใจ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้น ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู ปรากฏผลดังนี้

✓ 2.1 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✗ 2.2 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความสำเร็จของงาน ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 2.3 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 2.4 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 2.5 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 2.6 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพการทำงาน of ครูต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นครูประจำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูที่เป็นครูพิเศษเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม

การปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นครูประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่เป็นครูพิเศษ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน มีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน รองลงมาคือ ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจยังไม่สมบูรณ์มากนักตามความคาดหวังของครู อาจมีสาเหตุมาจากสภาพภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคงเหมือนกับครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 26) อย่างไรก็ตาม การมีงานทำ ถึงแม้จะเป็นงานที่ไม่มั่นคงนัก ดังที่ วินัย โกยกุลย์ (2537 : 51) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการไปทำงานและขาดงาน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงโอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สงวน ศรีสุข (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งปัจจัยเชิงบวกและปัจจัย เชิงลบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัจฉรี โอสถานนท์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ใน ระดับปานกลางทั้งภาครัฐและเอกชน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในปัจจัย 2 ปัจจัย เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ปัจจัยเชิงบวก

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครู มีความตั้งใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการตาม กำหนดเวลา และงานมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540 : 103) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และงาน

ประสบผลสำเร็จ แต่ครูได้รับคำยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ได้ไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง สอดคล้องกับ จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2538 : 110) ที่กล่าวว่าอาชีพครูครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยังไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องได้รับจากนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอกอื่น ๆ อีกด้วย จึงจะส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างแท้จริง อันเป็นผลให้ครูมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ไม่น่าเสี่ยงอันตราย เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะครูประเภทอาชีวศึกษาจะต้องตื่นตัวให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ หากครูทำหน้าที่สอนตามตำราโดยไม่พัฒนาไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลก ก็ารู้สึกว่างานครูเป็นงานที่น่าเบื่อและไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดอาชีพครูด้วยใจรัก และมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ให้ เป็นผู้พัฒนาคุณภาพคนที่แท้จริง ก็จะเป็นผู้ที่กระตือรือร้นและก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ ครูจะต้องมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ทั้งนี้ไม่เพียงแต่ครูจะพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ ที่จะถ่ายทอดให้กับนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอนด้วย และที่สำคัญครูจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทุ่มเทให้กับการปลูกฝังความรู้และคุณธรรม น้อมนำจิตใจของศิษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในยุคที่ความเจริญทางด้านวัตถุสูง แต่สภาพจิตใจเสื่อม สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 7) ที่กล่าวว่า ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ครูคือบุรุษนียบบุคคล ซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และครูต้องเป็นผู้เสียสละ

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศักดิ์ ชาติมาลา (2537 : 84 - 87) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล โกสิยภาพ (2539 : 181) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล การแนะแนว การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องทั่ว ๆ ไปของนักเรียน การจัดทำทะเบียนนักเรียน งานธุรการ การประชาสัมพันธ์ การประสานงานในโรงเรียนและชุมชน การจัดทำสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ครูจึงตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานสำเร็จรวดเร็วและมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้น ครูจึงรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536 : 84) ที่กล่าวว่า ครูมีหน้าที่ทำการสอนอบรมนักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศและนโยบายของทางราชการ เอาใจใส่ในการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สม่ำเสมอ เอาใจใส่การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งหน้าที่การงาน และช่วยเหลือกิจการของโรงเรียน และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญเลิศ สีสสี (2537 : 93) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ ชูเพชร (2537 : 98) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอเขตการศึกษา 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 26) ครูทุกคนที่เข้ามาทำงานเพราะมีความหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่ง และการที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา สอดคล้องกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2527 : 196) ที่กล่าวว่า การเลื่อนขั้น คือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น ความเป็นอิสระที่จะทำงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ต้องการของทุกคนและเป็น ทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ จารุญ พรสวรรค์ (2533 : 31) ที่กล่าวว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลในองค์การซึ่งรวมถึงโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ จิรพจน์ สุนาวนิชย์กุล (2533 : 71) ที่กล่าวว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครูก็คือต้องหมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยคำจูน

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะมีฐานะเป็นเจ้าของกิจการที่ลงทุนดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว หรือร่วมทุนกันเฉพาะกลุ่มเครือญาติ การกำหนดนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนส่วนมากจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงผู้เดียว ไม่มีแผนการปฏิบัติงานชัดเจน นโยบายและการบริหารขาดความแน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแสดงความคิดเห็น เป็นผลให้ครูทำงานอย่างไม่มีทิศทาง สอดคล้องกับ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 5) ที่กล่าวว่า การกำหนดจุดประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ด้านเงินเดือน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะการเงินของโรงเรียนเอกชน อยู่ในสภาพที่พออยู่ได้ โรงเรียนเอกชน มีรายได้หลักมาจากการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนจากนักเรียน และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายควบคุมดูแลให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามที่ได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาต ทั้งนี้ โดยไม่เกินอัตรา และตามวิธีการเก็บตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 9) จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ต้องตัดทอนรายจ่ายเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนโดยจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ให้แก่ครูน้อยกว่าเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการครูของรัฐ และเมื่อเทียบกับจำนวนเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน รายได้ก็จะต่างจากข้าราชการครูมาก เพราะการขึ้นเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาในแต่ละปีไม่มีเกณฑ์แน่นอนตายตัว บางปีไม่ได้ขึ้นหรือบางปีขึ้นประมาณ 150 บาท ซึ่งต่ำกว่าของรัฐบาลมาก จึงทำให้สภาพความเป็นอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ไม่สะดวกสบายต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด หากมีภาระทางครอบครัว ครูจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ตามอัตราภาพ ดังนั้น ครูจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ วินัย ภัยดุลย์ (2537 : 37) ที่กล่าวว่า เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้น ยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบัน คนรวยมักจะได้รับยกย่อง แม้ว่าสังคมจะทราบว่าการร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

พบว่า เงินเดือน และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับหนึ่ง

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ครูต้องสอนทั้งรอบเช้า รอบบ่าย และรอบค่ำ ครูใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนในแต่ละวันมากกว่าอยู่ที่บ้าน การปฏิบัติงานต้องอาศัยการประสานงานร่วมกันเป็นหลัก ทั้งที่เป็นการประสานภายในโรงเรียน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองนักเรียน การไปทัศนศึกษาร่วมกันของครูในโรงเรียน เป็นครั้งคราว ก็มีส่วนทำให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน และสนิทสนมกัน มีความจริงใจต่อกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ครูร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 261) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ก็ย่อมที่จะมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะของสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความวิตกกังวล ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่มากเท่าที่ควร อาจมีสาเหตุมาจากงบประมาณของผู้บริหารมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเพียงพอ ในการจัดการเรียนการสอน ครูต้องจัดหา และจัดทำด้วยตนเองเท่าที่ทำได้ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ประดับ จันทร์ทองทิพย์ (2536 : 83) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของ

พนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.5 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ และเมื่อเกษียณแล้วก็ต้องการเงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อใช้ในการยังชีพตามอัตราเช่นเดียวกับครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนตอบสนองความต้องการของครูไม่ได้มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2540 : 26) ที่กล่าวว่า สถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคง เช่น ครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลการสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที ซึ่งบางครั้งเป็นการออกระหว่างปี จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดหาครูเข้าสอนทดแทน โดยเฉพาะครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาอาชีพบางสาขาที่ขาดแคลน และสอดคล้องกับ จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2538 : 111) ที่กล่าวว่า ครูโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายทำให้ต้องล้มเลิกกิจการส่งผลกระทบต่อครูที่จะต้องหางานใหม่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามปกติครูทุกคนเมื่อได้เข้าทำงานในโรงเรียนใดแล้ว หากไม่จำเป็นก็จะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ครูบางคนเมื่อมีความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการทำงาน แม้จะมีรายได้ไม่มากนัก แต่ก็จะมีกำลังใจในการทำงานและอุทิศความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ เพราะไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะต้องถูกออกจากงานหรือเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ที่ตนไม่ถนัด ความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูต้องทำงานด้วยความหวั่นไหวตลอดเวลา ผลงานที่ออกมาก็ไม่มีคุณภาพส่งผล

กระทบต่อนักเรียนและโรงเรียน ถ้าครูมีความรู้สึกมั่นคงในงานก็จะตั้งใจและเสียสละเพื่อทำงาน ประสพผลสำเร็จตามคาดหมาย

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่วางไว้ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูชายและหญิง มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าว ไม่ได้กำหนดเพศเพื่อการจำแนกลักษณะของงานเช่นเดียวกับการรับราชการในหน่วยงานอื่น เช่น ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ เป็นต้น และปัจจุบันการผลิตครู จะผลิตตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา จึงทำให้ครูทั้งชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้ตรงกับ ลักษณะงานและความถนัดตามสาขาที่ได้ศึกษามาประกอบกับปัจจุบันหน่วยราชการต่าง ๆ เปิดโอกาส ให้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกับชาย ดังนั้นครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา ทั้งชายและหญิงจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดร.ณิ ไยเฟือก (2534 : 96) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : 138) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน จังหวัดสงขลา ทั้งชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ ความ

สามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูส่วนใหญ่เป็นผู้สูงด้วยวัยวุฒิ เป็นวัยทำงานและต้องการแสวงหาความสำเร็จในชีวิตเป็นผู้มีเหตุผล งานที่ครูปฏิบัติก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ซึ่งงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดอายุเพื่อจำแนกลักษณะของงาน ผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุศเรนทร์ สุชนวล (2531 : 52 - 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีศึกษาในประเทศไทย พบว่า ครูโรงเรียนสตรีศึกษาในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และมีอายุ 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และมีอายุ 30 - 40 ปี เป็นผู้ที่มากด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มองโลกในแง่ดี ตลอดทั้งมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเป็นวัยที่รู้จักจักรวาลธรรมชาติและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และมีศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู

โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ได้เป็นผู้ที่ถูกฝึกฝนและได้รับการศึกษามากพอสมควร มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถ มอบงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติและมีความสุขกับงานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งตรงข้ามกับครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามฝึกฝนหาความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และขาดความมั่นใจในตนเอง สอดคล้องกับ อารุง เหมรา (2533 : 30) ที่กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันคนที่มีการศึกษาสูง สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคาดหวังว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป จะได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮาเรล (ตรูณี ใยเฟือก. 2534 : 97 ; อ้างอิงมาจาก Harrell. 1964 : 260 - 268) กล่าวว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กันมากกับความพึงพอใจ คำนิยมในสังคมมักยกย่องคนที่มีการศึกษาสูง จึงได้รับการยอมรับนับถือไว้วางใจให้ทำงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฟลิปโป (ณรงค์ ชูเพชร. 2537 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Flippo. 1971 : 364 - 369) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน และสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พันธ หันนาสินทร์ (2526 : 16) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มาก และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เข้าสู่ภาคปฏิบัติมากขึ้นด้วย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ย่อมมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะงานที่ทำเป็นประจำ จึงทำให้เกิดทักษะ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของทางราชการ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2527 : 56) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก จะช่วยให้รู้วิธีแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความรู้สึกรวดก้างต่อการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าครูอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีอายุและรายได้มาก จึงได้รับความศรัทธา และการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำงานต่อไป และลักษณะงานที่ปฏิบัติก็เป็นงานที่ท้าทาย และตรงกับความรู้ ความสามารถ จึงทำให้งานประสบผลสำเร็จตามจุดหมาย และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 76)

ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่มีความพึงพอใจที่ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีหรือรันท มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม เป้าหมายขององค์การ

2.5 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีอุดมการณ์สูง มีความรู้สึก ว่า เงินเดือนเหมาะสมกับสภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2525 : 435) ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความ ยุติธรรมจากการปฏิบัติด้วย ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความ ความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของ งานมากกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท นอกจากนี้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีรายได้มาก ย่อมมีอายุและประสบการณ์ การในการทำงานมากด้วย จึงมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องนับถือ มีความ เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ มากขึ้น และได้รับความสำเร็จใน อาชีพ ดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จึงมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพการ ทำงานของครูต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยครูที่เป็นครูประจำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูที่เป็นครูพิเศษ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูประจำเป็นครูที่ได้รับการบรรจุและทำงาน ประจำในโรงเรียน จึงตระหนักในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ ซึ่งแตกต่างจากครูพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่ในการสอนอย่างเดียว พอหมดเวลาก็รีบกลับเพื่อไปหารายได้ที่อื่นอีก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นครูประจำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่เป็นครูพิเศษ นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูประจำต้องปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงเรียนตั้งแต่โรงเรียนเช้า จนกระทั่งโรงเรียนเลิก จึงมีความผูกพันกับโรงเรียนและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนครูประจำมีโอกาสดำเนินการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์กันในงานโอกาส มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ วิทยุ สาร (2526 : 175 - 177) ที่กล่าวว่า การให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างยืนยาว จะต้องมีการจูงใจที่ดี เช่น การให้เงินและสิ่งของให้โอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า จัดสภาพงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ยกย่องเสมอ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากข้อความปลายเปิด ซึ่งมีผู้ตอบทั้งสิ้น จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.04 โดยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหาที่ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นไว้คือ

3.1.1 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีงบประมาณจำกัด เนื่องจากต้องใช้งบประมาณของตนเองและโรงเรียนไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนได้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

3.1.2 ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร ครูจึงไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และอีกประการหนึ่งโรงเรียนอาจจะขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ครูทุกคนได้ทราบโดยทั่วกัน จึงทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน

3.1.3 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงาน โดยไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีการจ้างงานที่ถาวร ผู้บริหารขาดหลักการบริหารที่ดีไม่สร้าง แรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะที่ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ได้เสนอแนะไว้คือ

3.2.1 ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเพิ่ม เงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์เข้าให้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ การขึ้นเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชน ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแล้วแต่ความพอใจของผู้บริหารว่า จะขึ้นให้ปีละเท่าไร บางปีไม่ขึ้นเงินเดือนให้ครู บางปีก็ขึ้นให้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวครูผู้ปฏิบัติงาน จะไม่ทราบเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนั้น ครูจึงอยากให้ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษร

3.2.2 ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและ ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงอยากให้ผู้บริหารโรงเรียน จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และทันสมัย เพื่อที่การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนจะได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของการบริหาร ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตร ดังนั้นครูจึงมีความต้องการที่จะเข้า รับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทุนประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2.4 ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งขวัญและ กำลังใจในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ควรพิจารณาปรับปรุง และสร้างเสริมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนให้มีระดับความพึงพอใจสูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้รับการ ยอมรับนับถือ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการ กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควร พิจารณามอบหมายงานให้ครูตรงตามความรู้ และความสามารถ ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้กับ ครูเกี่ยวกับความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ซึ่งจะทาให้ครูปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาจ่ายเงินเดือนให้ครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิเพื่อครูจะได้มีรายได้มากขึ้น อาจเป็นการเพิ่มเงินของเงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปีให้ ใกล้เคียงกับการเพิ่มขึ้นเงินเดือนของรัฐ การเพิ่มเงินที่จัดเป็นสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน จัดบริการอาหารกลางวัน และจัดบ้านพักอาศัยให้แก่ครู ซึ่งจะทาให้ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อครูจะได้พัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้แก่ครูว่างานที่เขาปฏิบัติมีความมั่นคงเช่นเดียวกับ งานของรัฐ ทั้งนี้เพื่อครูจะได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เช่น ให้เงินรางวัลสำหรับ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน ให้เบี้ยขยันแก่ครูที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีวันลา และไม่ขาดงาน ในรอบปีที่ผ่านมา จัดให้มีเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญเมื่อครูเกษียณอายุ หากครูครูได้เรียนหนังสือใน โรงเรียนที่ครูสอนฟรี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเรื่องอื่น ๆ

เช่น ขวัญและกำลังใจ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐ

2.3 ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปริดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.
- เกศินี ทิพย์ประสาน. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538.
- . แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540.
- . พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.
- จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ เ็นราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

- จารุณ พรมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ณรงค์ ชูเพชร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดและอำเภอเขตการศึกษา 2. ปริณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. อัดสำเนา.
- ดร.ณิ ไยเฟือก. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ธีระพงศ์ จุ่มมณี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปริณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. อัดสำเนา.
- นันทิยา ชุนฉวงษ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536. อัดสำเนา.
- บุญเลิศ สีสสี. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2537. อัดสำเนา.
- ประดับ จันทองทิพย์. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปริณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2536. อัดสำเนา.
- ปรีชาดิ ดันดิวัฒน์. การศึกษาระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. ปริณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ 2539-2542) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.
- _____. ระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2536.
- พรพิมล โกสิภาพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- พนัส หันนาสินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การคำครูสภา, 2526.
- มัจฉรี โอสถานนท์. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- เมตตา นิรัตน์ตระกูล. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิเคเตอร์เพาเวอร์พอยท์, 2528.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540.
- วิทยา ประยูร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

วินัย โกยคุลย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.

วิเชียร เกตุสิงห์. "คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้."

ข่าวสารวิจัยการศึกษา. (8) : 3 : กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2538.

ศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. รายงานการศึกษาภาคสถิติ. 2540.

สงวน ศรีสุข. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี, 2532. อัดสำเนา.

สมชาติ คงพิบูล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

———. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒน่องค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2525.

สมศักดิ์ ชชาติมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

สาคร ไทรสาคร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนของอัครสังฆมณฑล

กรุงเทพฯ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

เสนาะ ดิยาวัว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2527.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สุจิตต์ธรรมมาราช, มหาวิทยาลัย. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุจิตต์ธรรมมาราช, 2527.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2538.
- อุศเรนทร์ สุขนวล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- อรรุ่ง เหมรา. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper, 1972.
- Edwards, Allen Louis. Techniques of Attitude Scales Construction. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1957.
- Feldman, Daniel C. and Hugh, Arnold. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. Auckland : McGraw-Hill, 1983.
- Hammer, Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts. 31(7) : 3373-A ; January, 1971.
- Herzberg and others. The Motivation to Work. 2 nd ed. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. 2 nd ed. New York : Harper and Row, Inc., 1970.

Newstrom, John W. and Keith, Davis. Organizational Behavior. 5th.ed. New York : McGraw-Hill, 1989.

Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts. 36 : 1224-A ; September, 1975.

Valez, Guillerno V. "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," Dissertation Abstracts. 33(3) : 997-A ; September, 1972.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644

ที่ ทม 1007/๕๕๖๖ วันที่ ๑๕ ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวิมล ศรีประสิทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ ประธาน

รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
เครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ ๕๘๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวิมล ศรีประสิทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์

ประธาน

รองศาสตราจารย์ ภา ศรีไพโรจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นางเสาวนีย์ พันัสสรณ์ นักวิชาการศึกษา กองส่งเสริม
การศึกษานอกระบบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 5644

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวิมล ศรีประสิทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธาน

รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ดร.ธารินทร์ สงวนเสริมศรี ศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย พร้อมทั้ง ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยขอให้ครูโรงเรียนเอกชน
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนธันวาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดคำให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ นม 0032/ ๕๖

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี

ถนนรัตนารักษ์ แขวง นม 11000

๕ มกราคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพณิชยการศึกษานานาชาติ, ร.ร.กรุงเทพเทคนิค, ร.ร. พณิชยการนนทบุรี
ร.ร. สกปรพณิชยการ, ร.ร. วานิชพณิชยการ, ร.ร. ศุภพณิชยการนนทบุรี, ร.ร. พณิชยการบางบัวทอง
ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย แจ้งว่า นางวิมล ศรีประสิทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก

การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวก
ในการศึกษา ค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจงานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกและของ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธาน

รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือขอความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยขอให้ครู
โรงเรียนเอกชน ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

จึงหวังว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ทำใด ๆ
ที่ท่านจะให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิมล ศรีประสิทธิ์)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนนทบุรี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

โทร. 5800732

โทรสาร. 5800733

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ดร.ธารินทร์ สงวนเสริมศรี ศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดนนทบุรี
3. นางเสาวนีย์ พันัสสรณ์ นักวิชาการศึกษา กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
จังหวัดนนทบุรี

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น และขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นของท่าน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

วิมล ศรีประสิทธิ์

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย / หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() ระหว่าง 30-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี **จึ้นไป**

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() ระหว่าง 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี **จึ้นไป**

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 7,500 บาท

() 7,500 บาท **จึ้นไป**

6. สถานภาพการทำงานของครู

() ครูประจำ

() ครูพิเศษ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความข้างล่างนี้แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับ
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน ตามความคิดเห็น
ของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร.....					
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จด้วยตนเอง.....					
3. ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย.....					
4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานได้.....					
5. สามารถให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน แก่นักศึกษาสำเร็จด้วยดี.....					
6. ผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านม.....					
7. ได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารโรงเรียน.....					
8. การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน.....					
9. ได้รับการยอมรับในบทบาทของครูจากบุคคล ทั่วไป.....					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ความศรัทธาและยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน					
11. งานในหน้าที่ครูเป็นงานที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12. งานในหน้าที่ครูเป็นงานที่ทำได้ต้องมีผลเสียสละ					
13. งานในหน้าที่ครูเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและมุ่งใจให้ต้องการทำงานต่อไป					
14. งานในหน้าที่ครูเป็นงานที่ทำได้ต้องวางตัวและปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันให้เป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ					
15. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
16. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ					
17. การเตรียมการสอนก่อนทำการสอน					
18. ความรับผิดชอบในเรื่องเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน					
19. ความรับผิดชอบต่อกิจกรรมและงานพิเศษของโรงเรียน					
20. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
21. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าประชุม สัมมนาทางวิชาการ.....					
23. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นเดียวกับ บุคลากรในหน่วยงานของรัฐ.....					
24. ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ.....					
25. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น.....					
26. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเป็น ผู้นำและบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ.....					
27. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
28. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานและแบ่ง ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานเหมาะสม.....					
29. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....					
30. ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบงานและสาย การปกครองบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน....					
31. ความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับ ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และ ค่าครองชีพ.....					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนในแต่ละปี อย่างเหมาะสม.....					
33.สวัสดิการที่ได้รับ เช่น บ้านพักอาศัย เงินกู้ยืม และอาหารกลางวัน เป็นต้น.....					
34.สวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจ่ายให้....					
35.อาชีพครูสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้ ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่ายเมื่อจำเป็น.....					
36.ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อน ร่วมงาน.....					
37.ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารโรงเรียน.....					
38.ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก นักเรียน.....					
39.การเข้าประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน.....					
40.ความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกันของ บุคลากรในโรงเรียน.....					
41.อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่โรงเรียน จัดให้.....					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42.โรงเรียนตั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น ปราศจากเสียงรบกวน ปราศจากมลพิษ มี อากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น.....					
43.อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการของ โรงเรียนมีเพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน.....					
44.บรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดยทั่วไปในโรงเรียน.....					
45.การจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น...					
46.ความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน...					
47.หลักประกันในการจ้างงานที่ถาวร.....					
48.โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและ สังคม.....					
49.โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน.....					
50.โครงสร้างของโรงเรียนมีลักษณะเอื้อต่อการ พัฒนาวิชาชีพ.....					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร ถ้ามีโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านลงใน
ช่องว่างข้างล่างนี้

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน

.....

.....

.....

.....

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ข้อ	t	ข้อ	t
1.	3.95*	23	5.62*
2.	3.29*	24	4.29*
3.	4.61*	25	5.62*
4.	4.42*	26	3.49*
5.	2.62*	27	3.54*
6.	3.01*	28	3.45*
7.	3.75*	29	5.60*
8.	5.17*	30	3.60*
9.	2.69*	31	2.90*
10.	3.98*	32	2.72*
11.	4.21*	33	4.85*
12.	2.93*	34	3.16*
13.	3.29*	35	3.15*
14.	3.37*	36	3.90*
15.	3.33*	37	4.85*
16.	3.42*	38	4.44*
17.	3.45*	39	4.99*
18.	3.45*	40	3.95*
19.	2.90*	41	4.53*
20.	3.05*	42	6.51*
21.	4.29*	43	4.31*
22.	4.29*	44	5.54*

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	t	ข้อ	t
45.	4.62*	48	6.11*
46.	5.97*	49	5.65*
47.	4.09*	50	7.46*

ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางวิมล ศรีประสิทธิ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	27 ธันวาคม 2488
สถานที่เกิด	อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	32/18 ซอยเรวัติ 25 หมู่ 1 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการศึกษา 6 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2506	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีอยุธยาสุรเชษฐนิธิ
พ.ศ.2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2520	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม
พ.ศ.2527	ศษ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ค.บ. (การบริหารโรงเรียน) วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2541	กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ
ของ
วิมล ศรีประสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2541

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจุดจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู ตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา วนาศเรียนปีที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยจุดจูงใจครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกนั้น ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ครูที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือศึกษาต่อ

A STUDY ON JOB SATISFACTION OF PRIVATE VOCATIONAL EDUCATION
SCHOOL TEACHERS IN CHANGWAT NONTHABURI

AN ABSTRACT

BY

WIMON SORNPRASITH

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

May 1998

The purposes of this study were to investigate job satisfaction of teacher in private vocational schools in Changwat Nonthaburi in motivating and supporting factors, to compare those job satisfaction of teacher according to sex, age, education, working experience, salary and working condition, including to compile problems and suggestions.

The subjects comprised 223 teachers in 7 private vocational schools of second semester of 1997 academic year, in Changwat Nonthaburi. Rating-scale questionnaire was administered to the subjects. Then data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

Major findings were as follows :

1. Job satisfaction of private vocational school teacher was at a moderate level as a whole. When considered each factors, it was found that supporting factor of teacher concerning job satisfaction was at a moderate level. When considered in each aspect it was found that work success aspect, type of work aspect and responsibility aspect were at a high level. When considered in motivating factor it was found that both as a whole and in each aspect were at a moderate level and advancement were at a moderate level.

2. When compared job satisfaction of teacher according to sex, age, Education, working experience, salary and working condition, it revealed that ;

- 2.1 There was no significant difference among those of different sex as a whole and in each aspect.

- 2.2 There was no significant difference among those of different age as a whole, when considered in each aspect it was found that work success aspect respectfulness aspect and type of work aspect were significant difference at .05 level on work success, respectfulness

2.3 There was significant difference at .05 level among those of different education as a whole when considered in each aspect it was found that work success aspect, respectfulness aspect, responsibility aspect, progressiveness aspect, working environment aspect and work stability aspect were significant different at .05 level.

2.4 There was significant difference at .05 level among those of different working experience as a whole. When considered in each aspect it was found that work success aspect, respectfulness aspect, and type of work aspect were significant different at .05 level.

2.5 There was no significant difference among those of different salary as a whole when considered in each aspect it was found that work success aspect was significant different at .05 level.

2.6 There was significant difference at .05 level among those of different working condition. When considered in each aspect it was found that peer relationship aspect working environment aspect and work stability were significant difference at .05 level

3. Problems on working were there was not enough instructional media and tool, lack of cooperation and work morale. Whereas their suggestions were that the administrator should assign written promotion criteria for teacher and made it public distributed, should provide update and appropriate instructional media and tool and should support teacher attending the seminar, meeting and further education.