

378.122
พ 266๑
ร. 3

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เอกสาขาประถมศึกษา
ในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ปริญญาโท

ของ

พระพรหม อ่ำประชา

20 ต.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มีนาคม 2537
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

บทคัดย่อ
ของ
พรวรรณราย อ่ำประชา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มีนาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามตัวแปร อายุ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้มีค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า
 - 1.1 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ผู้สอนที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 อายุระหว่าง 35-45 ปีเป็นอันดับ 2 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย
 - 1.2 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ผู้สอนที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย
 - 1.3 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิต่างการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ผู้สอนที่มีวุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และที่มีวุฒิต่างการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย
 - 1.4 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน

การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

1.5 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2. จากผลการศึกษาสามารถจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จากอันดับ 1-10 ตามปัจจัยที่ศึกษา ได้ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

JOB SATISFACTION OF INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS
IN THE RATANAKOSIN UNITED COLLEGES

AN ABSTRACT

BY

PHANNARAI UMPRACHA

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

March 1994

The purpose of this study was to measure and to rank job satisfaction of teachers of industrial education in the Ratanakosin United Colleges. Teachers with difference on age, sex, education level, working experience, and academic rank were asked about their job satisfaction on the following attributes of work : achievement recognition, the work itself, responsibility , advancement, company policy and administration, working conditions, interpersonal relationships, supervision technical and salary. Sixty-two teachers who worked full time during the academic year of 1993 answered opinionnaires. The statistics used to analyze data were percentage, means and the standard deviation.

1.1 Industrial education teachers classified according to age had average job satisfaction. Teachers with the age of forty-five years old had the highest job satisfaction, with the age of between thirtdy five to forty-five years old ranked secon and those under the age of thirtdy-five years old ranked last

1.2 Teacher regardlen of sex showed average job satisfaction, while male teachers had higher job satisfaction than female teachers.

1.3 Teachers classified on the basis of level of education, showed average job satisfaction, while those with the master degree and higher had the highest job sat and those below degree had the lowest.

1.4 When teachers were classified according to the number of years in service, their job satisfaction were average, while those who have been working for move than ten year had the highest job satisfaction and those under ten years had the least job satisfaction.

1.5 Teachers of defference academic rank had average job satisfaction, those with an associate professor rank had the highest job satisfaction and those at a lecture rank had the lowest.

When job satisfactions were ranked according to work attributes, it found the following ranking ranging from high to low : the work itself, responsibility, achievement, recognition, interpersonal relationships, advancement, policy and administration, supervision technical, working conditions and salary.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.ดร.เปรี๊ยะ กิจรัตน์)
.....กรรมการ
(ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.ดร.เปรี๊ยะ กิจรัตน์)
.....กรรมการ
(ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.สุทธิ ประจักษ์ศักดิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 4 เดือน ๕ พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร. สนั่น ประจงจิตร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ คณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์เพ็ญสิทธิ์ โปธิจินดา ที่กรุณาตรวจสอบทางด้านศัพท์เทคนิคของปริญญานิพนธ์ตลอดทั้งเล่มให้ถูกต้องเรียบร้อยด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร. วิไลพร วรจิตตานนท์ ที่ได้กรุณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อผลที่รวดเร็ว และถูกต้องอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คุณมาลินี แซ่เต็ง ที่ให้คำปรึกษาในทุกเรื่องตลอดมา อีกทั้งอนุเคราะห์ในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จล่วงไป ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้กระบวนการต่าง ๆ ของการวิจัยสำเร็จด้วยดีมาตลอด

ความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในความสำเร็จครั้งนี้ ด้วยพระคุณของบิดา มารดา และคุณวันชัย อ่ำประชา ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างยิ่ง อีกทั้งผู้มีพระคุณท่านอื่นที่มีได้กล่าวอ้างถึงในที่นี้ด้วย

พรรณราย อ่ำประชา

มีนาคม 2537

สารบัญ

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 4 |
| | ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า | 4 |
| | ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า | 4 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| | ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน | 10 |
| | ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน | 12 |
| | การวัดความพึงพอใจในการทำงาน | 13 |
| | ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน | 17 |
| | ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน | 26 |
| | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน | 35 |
| 3 | วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 48 |
| | กลุ่มประชากร | 48 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 49 |
| | วิธีการสร้างเครื่องมือ | 50 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 51 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| 4 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 55 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 55 |

| บทที่ | หน้า |
|---|---------|
| ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล | 55 |
| ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไป | 56 |
| ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 10 ด้านเพื่อทราบถึงระดับความ พึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ | 60 |
| ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนก ตามสถานภาพทั่วไปกับปัจจัยที่ศึกษา | 70 |
| ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน | 86 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 102 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 102 |
| ประชากร | 102 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 102 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 103 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 103 |
| สรุปผลการวิจัย | 104 |
| การอภิปรายผล | 111 |
| ข้อเสนอแนะ | 116 |
| บรรณานุกรม | 120 |
| ภาคผนวก | 126 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | 134 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู ในปีการศึกษา 2536 จำแนกตามคณะวิชาและภาควิชา | 49 |
| 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มประชากรอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูที่สังกัด | 56 |
| 3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งทางวิชาการ | 57 |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 60 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 61 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 62 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 63 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 64 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายข้อ | 65 |

| | | |
|----|--|----|
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้าน วิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ | 66 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้าน เงินเดือน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ | 67 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยจำแนกเป็นรายชื่อ | 68 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ | 69 |
| 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่ม อายุต่ำกว่า 35 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา | 70 |
| 15 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่ม อายุระหว่าง 35-45 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา | 71 |
| 16 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่ม อายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา | 72 |
| 17 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม อายุ | 73 |
| 18 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม เพศชายกับปัจจัยที่ศึกษา | 74 |

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม เพศหญิงกับปัจจัยที่ศึกษา | 75 |
| 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม เพศ | 76 |
| 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโทกับปัจจัยที่ศึกษา | 77 |
| 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา | 78 |
| 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา | 79 |
| 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานระดับต่ำกว่า 10 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา | 80 |
| 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานระดับ 10 ปีขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา | 81 |
| 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน | 82 |
| 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา | 83 |

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา | 84 |
| 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ | 85 |
| 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านความสำเร็จของงาน | 86 |
| 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 87 |
| 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 88 |
| 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ | 89 |
| 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านความก้าวหน้า | 90 |
| 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 91 |
| 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา | 92 |

| | | |
|----|---|-----|
| 37 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านเงินเดือน | 93 |
| 38 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 94 |
| 39 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน | 95 |
| 40 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูจันทร์เกษมกับปัจจัยที่ศึกษา | 96 |
| 41 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูธนบุรีกับปัจจัยที่ศึกษา | 97 |
| 42 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยากับปัจจัยที่ศึกษา | 98 |
| 43 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูพระนครกับปัจจัยที่ศึกษา | 99 |
| 44 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูสวนดุสิตกับปัจจัยที่ศึกษา | 100 |
| 45 | สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตาม วิทยาลัยครูสวนสุนันทากับปัจจัยที่ศึกษา | 101 |

ตารางภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงตัวแปรที่จะศึกษา | 6 |
| 2 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ | 20 |
| 3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ | 22 |
| 4 สรุปแนวคิดของเอิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน | 25 |
| 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเอิร์ชเบิร์ก .. | 26 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การใดก็ตามทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ปัจจัยการบริหารนั้น "คน" นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ทำให้องค์การมีความเคลื่อนไหวดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และหากองค์การสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริสุทธิ์ยุติธรรมแล้ว ก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจนกว่าจะพ้นจากองค์การไป (นิตยา หลานไทย. 2531 : 9-10) ซึ่งการที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการมาทำงานสาย ลดการขาดความรับผิดชอบต่องาน ทำให้เพิ่มผลผลิตของบุคคล ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 126) แต่ถ้าหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน หรือรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ย่อมมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เกิดความย่อท้อและไม่ร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อจะบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมาย (ภิญโญ สาธร. 2516 : 171-172)

ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นเช่นทุกวันนี้ โดยทั่วไปมักเข้าใจกันว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดยให้เหตุผลว่าเงินสามารถซื้อทุกอย่าง เพื่อบำบัดความต้องการทางร่างกาย จึงได้มีการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และปรับอัตราเงินเดือนให้กับข้าราชการในบางสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน เช่น อาจารย์ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2534 : 4) แต่จากงานวิจัยหลายฉบับเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กมล รักสวน (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเป็นลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงาน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา มาณี ไชยธีรานุกุลศิริ และคนอื่น ๆ (2524 : 95) พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่กระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลจนทำให้คิดลาออก โอน หรือย้ายหน่วยงาน คือ นโยบายของมหาวิทยาลัย และปัจจัยอันดับสุดท้าย คือ รายได้ไม่เพียงพอ ส่วน สุภรณ์ รัชฉวีวรรณ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า อันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูทั่วไป อันดับแรก คือ ความสำเร็จของงาน และปัจจัยลำดับสุดท้าย คือ รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวอ้างมาทำให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกของแต่ละองค์การหนึ่ง ไม่อาจจะสามารถบ่งชี้ได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับแรกสำหรับอีกองค์การหนึ่ง การที่วิทยาลัยครูจะสามารถจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการชุมชน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สังคมศรัทธาในคุณภาพของผลผลิตได้นั้น ต้องอาศัยศักยภาพของอาจารย์เป็นส่วนสำคัญยิ่ง โดยอาจารย์ต้องมีความอดทนแล้ยสละกำลังกายกำลังใจ และกำลังสมองในการทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง รวมทั้งต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน (นิตยา หลานไทย, 2531 : 3) เพราะจะนำไปสู่ประสิทธิภาพซึ่งการทำงานสำเร็จเป็นความพึงพอใจอย่างหนึ่งของบุคคล ความพึงพอใจนี้จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานด้วย เมื่อความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับงาน และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษาของนักศึกษา ผู้บริหารจึงควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะมีความสำคัญดังกล่าวนักวิจัยต่างก็มองเห็นความสำคัญในจุดนี้ จึงได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นเวลาประมาณกว่า 50 ปีแล้ว และแม้ในปัจจุบันก็มีผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย เพื่อใช้ผลในเชิงพัฒนาหน่วยงาน เช่น ประศักดิ์ นิยามกร (2513) กมล รักรสวน (2524) และ ศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นการศึกษาโดยรวมทั้งหมดไม่ได้แยกศึกษาตามสายวิชาการอื่น และสายวิชาชีพครู

สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาชีพด้านอุตสาหกรรมศึกษาหลายวิชาเอก คือ อุตสาหกรรมศิลป์ ช่างอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และวิชาชีพครูไปพร้อม ๆ กัน (เป็รื่อง กิจรัตน์, 2523 : 31) แต่จากการศึกษาสภาพของปัญหาการเรียนการสอนสาขาวิชาการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิชาชีพครูในวิทยาลัยครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531 : 196) ผลการวิจัยพบว่า ขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนวิชาเฉพาะบุคคลากรขาดทักษะ และประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอน ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบ

การสอนสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพครูก็ยังไม่เพียงพอ ดังที่ผลงานวิจัยของ ฉลอง ภูณานันต์ และคนอื่น ๆ (2530 : 55) ค้นพบว่า วิทยาลัยครูยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้ประกอบการสอนวิชาวิชาการอื่น ส่วนที่มีอยู่นั้นเป็นอุปกรณ์เพื่อให้ประกอบการสอน วิชาชีพครู ซึ่งเอาไปใช้สอนวิชาการอื่นโดยตรงไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 203-204) พบว่า การที่วิทยาลัยครูจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาโดยสมบูรณ์ ได้ยังจำเป็นต้องมีการปรับปรุงงานอีกหลายด้าน คือ ด้านบุคลากร อาจารย์ อุปกรณ์ และ งบประมาณ อนึ่ง ในปัจจุบันนี้คุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นด้านการศึกษา แม้จะได้รับการฝึกอบรมระยะสั้นทางด้านสาขาวิชาการอื่น เมื่อนำความรู้ไปสอนก็จะสามารถ แก้ไขหาได้เพียงระยะสั้นเท่านั้น แม้ว่าการฝึกอบรมหัตถครูจะมีโครงการเพิ่มพูนความรู้ คุณวุฒิ ให้แก่ อาจารย์ แต่ก็ยังไม่เป็นที่คาดหวังว่าจะพัฒนาได้ตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุที่สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ในส่วนของสายวิชาการอื่น เปิดสอนหลายโปรแกรม วิชาทั้งในระดับอนุปริญญา หลังอนุปริญญา และปริญญามากกว่าสหวิทยาลัยอื่น ๆ และมีบุคลากร มากกว่าสหวิทยาลัยอื่น ๆ (กรมการฝึกหัดครู. 2534) และในเวลาเดียวกันข้อจำกัดในด้าน สถานภาพของอาจารย์ และเครื่องมืออุปกรณ์คงไม่แตกต่างจากสภาพข้างต้นที่ได้กล่าวมา ซึ่ง สภาวะเช่นนี้อาจนำไปสู่ความไม่มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองที่สอนในบางรายวิชา หรือเกิดความย่อท้อต่อการทำงาน เพราะอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ หรือขาดคุณภาพ ซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และคุณภาพของการศึกษา ที่นักศึกษาได้รับในที่สุด ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จะเป็นข้อมูล ส่วนหนึ่งในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสร้างมาตรการเสริมสร้างคุณภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อยู่ต่อสหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัย รัตนโกสินทร์ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในระดับกรม และระดับวิทยาลัยครูทั้ง 6 แห่ง ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่จะนำไปเป็นข้อมูลในเชิงพัฒนา หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผล ให้การเรียนการสอนและงานบริการอื่น ๆ รวมถึงผลผลิตของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุ ภารกิจของวิทยาลัยครูในที่สุด อีกทั้งทำให้สามารถรักษาทันหยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามตัวแปร อายุ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถาบัน การศึกษา ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขการบริหารงานบุคคล เพื่อให้อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน

2. เพื่อให้หน่วยงานระดับสูง เช่น กรมการฝึกหัดครู และสำนักงานประมาณทรายปัญหา ในการบริหารงานของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อจะ ได้หาทางแก้ไขปรับปรุง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดอยู่ใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้าน สมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา รวม ทั้งสิ้นจำนวน 70 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จำแนกเป็น

2.1.1 อายุ แบ่งเป็น

- อายุต่ำกว่า 35 ปี
- อายุระหว่าง 35-45 ปี
- อายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

2.1.2 เพศ แบ่งเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

2.1.3 วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น

- ต่ำกว่าปริญญาโท
- ปริญญาโทขึ้นไป

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

- ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี
- ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

2.1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เอิร์ชเบิร์ก โดยศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

2.2.1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement)

2.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)

2.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself)

2.2.1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)

2.2.1.5 ความก้าวหน้า (advancement)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor)

2.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration)

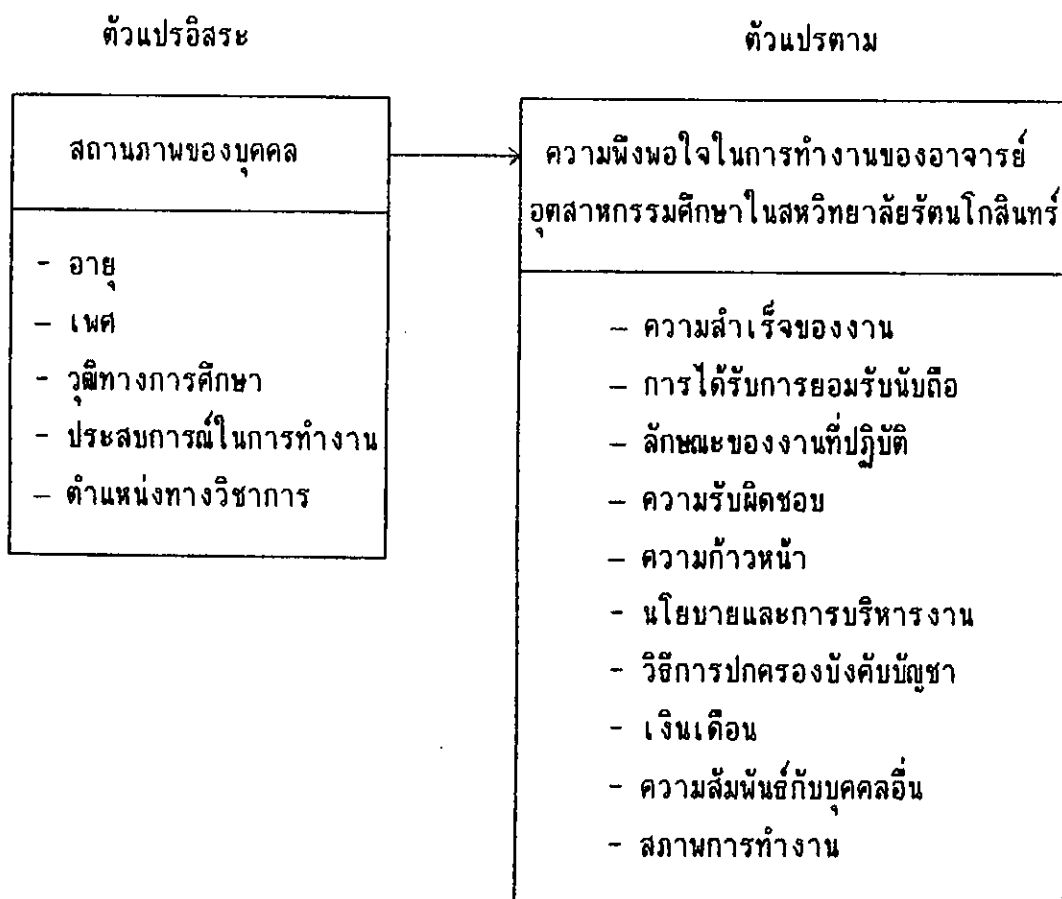
2.2.2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical)

2.2.2.3 เงินเดือน (salary)

2.2.2.4 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal relationships)

2.2.2.5 สภาพการทำงาน (working conditions)

สามารถสรุปแนวคิดในการศึกษา (conceptual framework) ระหว่างตัวแปรได้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรที่จะศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นที่เข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงกัน จึงได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปในทางชื่นชมยินดี หรือทางบวกต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อันเป็นผลมาจากการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมา หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องานที่ทำอยู่ทั้งโดยส่วนรวมและในแง่มุมต่าง ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานและการรับรู้ของบุคคลนั้น เมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และแรงสมองที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
2. อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร หรือที่สังกัดอยู่ในภาควิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา
3. สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ หมายถึง วิทยาลัยครู 6 แห่ง คือ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา
4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
5. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาทำงานจบกระบวนการในแต่ละเรื่องและบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
6. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยรับรู้ แสดงความยินดี ความนิยม ความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในความสามารถขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความรู้สึกท้าทายให้
อยากปฏิบัติงาน และตนเองรู้สึกทำงานนั้นได้ รวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย
8. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง
ตามจุดมุ่งหมาย รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดี
ภายในเวลาที่เหมาะสม
9. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อน
ตำแหน่งหน้าที่ และการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการ
ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้
10. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคล
อื่น และสภาพการทำงาน
11. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารงานของสภวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ที่กำหนดโดยสภาการฝึกหัดครู และการบริหารงานตามแนวทางนั้น รวมถึงการเปิด
โอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัย และประสิทธิภาพในการบริหารงานด้วย
12. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารนำเอาหลักเกณฑ์
ระเบียบแบบแผนมาใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย
ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจร่วมกัน
13. เงินเดือน หมายถึง ความเชื่อมั่นในระบบการให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ
และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี อันได้แก่ เงินเดือน
ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ โดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ
14. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบปะสังสรรค์ การทำงาน
ร่วมกัน การช่วยเหลือ การปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษากับเพื่อนร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
15. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา เช่น สถานที่ทำงาน ห้องนักอาจารย์ อาคาร
เรียน ห้องเรียน โรงฝึกงาน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม สะดวกสบาย
และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
16. วุฒิต่างการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ปัจจุบันของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา

ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท และกลุ่มที่มีวุฒิ
ปริญญาโทขึ้นไป

17. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน
สภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ปฏิบัติงาน นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน
แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

18. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันที่อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน
สภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ดำรงอยู่ เช่น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการต่าง ๆ เป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการวิจัย เพราะผู้วิจัยสามารถนำแนวคิดทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อการกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า การระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดสมมติฐาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบการวิจัย การสร้างเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงข้อสรุปของผลการศึกษาในอดีตกับผลที่จะได้รับจากการศึกษาในปัจจุบันอีกด้วย

ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน
3. การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้อธิบาย และให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่าง ๆ กัน ทั้งที่เป็นความหมายในวงอุตสาหกรรม จิตวิทยา และการศึกษา ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ

แมคเคอร์มิก (กิตติมา ประดิติลล. 2529 : 321; อ้างอิงมาจาก McCormick. n.d.)

ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพความต้องการต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติตนแล้วได้รับการตอบสนอง

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้ลดลง หากคนมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์นั่นเอง ถ้ามีความต้องการมากก็จะมีปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้ความเครียดลดลงหรือหมดไปได้ ในที่สุดก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน

โยเดอ์ (Yoder. 1959 : 445) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา และความรู้สึกชอบ พ้อใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ

ซีคอร์ทและแบคแมน (นิตยา หลานไทย. 2531 : 19; อ้างอิงมาจาก Secord and Backman. n. d.) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ บางคนอาจพึงพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพึงพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิลไวท์ (Appelwhite. 1965 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลที่แสดงออกอันเป็นผลมาจากการประเมินสภาพการณ์ของงานที่ผ่านมา

บลัมและนaylor (Blum and Naylor. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติซึ่งมีผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

เดรเวอร์ (Drever. 1972 : 256) แสดงทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นโดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง เจตคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปในทางชื่นชมยินดี หรือทางบวกต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อันเป็นผลมาจากการประเมินการทำงานที่ผ่านมา หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องานที่ทำอยู่ ทั้งโดยส่วนรวม และในแง่มุมต่าง ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้ของบุคคลนั้นเองเมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ถ้าบุคคล

ใต้อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และแรงสมองที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

2. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาและวิจัยของ เมโย (Mayo) ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า "Hawthorn Experiment" โดยศึกษาถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเวสเทอร์นอิเล็กทริก (Western Electric Company) ที่นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก (สมยศ นาวิกาน. 2525 : 264) ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ทำให้องค์การต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและผลผลิตของหน่วยงานขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และในปัจจุบันได้มีผู้ศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานขยายวงกว้างขวางเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในวงการศึกษ วงการธุรกิจและวงการต่าง ๆ โดยได้นำเอาหลักแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมาประยุกต์ใช้อยู่เสมอ ๆ และได้มีผู้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังเช่น ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) สรุปไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อารี เมฆมุต (2530 : 26) ได้ให้ทัศนะไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

3. การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในองค์การหรือหน่วยงานทั้งหลายควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวัดความพึงพอใจ เพื่อให้เข้าใจกับแหล่งที่มาอันก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีผลสัมพันธ์กับผลผลิต และประสิทธิภาพของงาน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 100-101) ซึ่งการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายรูปแบบ ผู้วัดสามารถเลือกวิธีหนึ่งวิธีใดมาใช้โดยคำนึงถึงความสะดวก โอกาสที่จะใช้ และความเที่ยงตรงของการวัด ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 357-359) ได้เสนอการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้คือ

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการอย่างใกล้ชิด ในระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง มุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งที่มีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงการกระทำ และสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึง การให้ความสนใจในการกระทำ หรือพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานทีนั้นในขณะนั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผน เพื่อใช้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากภาวะความเป็นอยู่ของสังคม หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงและความจริงที่ว่าบุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร อย่างไรก็ตามการสัมภาษณ์คำตอบที่ได้ อาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเห็นแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

3. การปฏิบัติการวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำเอาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการบริหารในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิง

ปริมาณอันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

หงศ์ ทรताल (2534 : 60-64) ได้เสนอการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้คือ

1. แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptive Index) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า JDI ซึ่ง สมิท (Smith) เค็นคอลล (Kendell) และ ฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1969 โดยลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9-18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การหลายประเภท ที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ JDI นี้จะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 10-15 นาที และการวัดแบบนี้มีประโยชน์หลายอย่าง เช่น

- 1.1 มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจ และดำเนินการทดสอบเองได้
- 1.2 มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน
- 1.3 มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง จนสามารถนำมาผลมาเปรียบเทียบกันได้

ตัวอย่าง ข้อความในแบบสอบถามแบบ JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่าน แล้วพิจารณาข้อความที่อธิบายลักษณะการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง โดยเขียนเครื่องหมาย ดังนี้

Y สำหรับข้อความที่บรรยายลักษณะงานของท่าน

N สำหรับข้อความที่บรรยายที่ไม่ปรากฏในงานท่าน

? สำหรับข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

| งานในปัจจุบัน | ค่าจ้างแรงงาน |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| เป็นงานประจำ | เลว |
| น่าพอใจ | เหมาะสมดีแล้ว |
| ดี | น้อยกว่าเท่าที่ควร |
| ตรงกับสายงาน | เงินเดือนสูง |
| ควบคุมได้ | รายได้ทำให้อยู่อย่างฟุ่มเฟือย |
| ผู้บังคับบัญชา | ความก้าวหน้า |
| ทันสมัย | เลื่อนตามความสามารถ |
| เอาใจยาก | เลื่อนไปตามตำแหน่งต้น |
| ขอคำแนะนำของฉันท | มีโอกาสดีที่จะก้าวหน้า |
| ให้การช่วยเหลือลูกน้องดี | ไม่ได้เลื่อนขั้นบ่อยนัก |
| เพื่อนร่วมงาน | |
| พุดมาก | |
| ทะเยอทะยาน | |
| ขี้เกียจ | |

ฯลฯ

2. แบบสอบถามแบบมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดยไวส์ (Weise) อิงแลนด์ (England) และโลฟควิสท์ (Lofquist) ในปี ค.ศ. 1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับแบบสอบถาม JDI คือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความโดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด คือ ความพอใจอย่างมาก (5) จนถึงคะแนนต่ำสุด คือ ไม่พอใจอย่างมาก (1)

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบ MSQ

| ลักษณะของงาน | ไม่พอใจ อย่างมาก | ไม่พอใจ เลข ๓ | พอใจ มากที่สุด |
|----------------------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| ความรู้สึกของข้าพเจ้าที่มีต่องาน | | | |
| 1. งานยุ่งอยู่ตลอดเวลา | | | |
| 2. มีโอกาสทำงานคนเดียว | | | |
| 3. งานมีความมั่นคง | | | |
| 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน | | | |
| 5. ค่าจ้างเหมาะสม | | | |
| 6. สามารถตัดสินใจในงานได้ | | | |
| 7. เจ้านายมีมนุษยสัมพันธ์ดี | | | |
| 8. เพื่อนร่วมงานดี | | | |
| 9. มีความสำเร็จในงานที่ทำ | | | |
| ฯลฯ | | | |

3. แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบประเมินความพึงพอใจ ที่เขามีอยู่ต่องาน ที่เขากระทำว่าอยู่ในระดับใด จากคำคุณศัพท์ ที่ให้มา โดยมีระดับต่าง ๆ 7 ระดับ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale

| ลักษณะของงาน | |
|--------------|-----------|
| น่าสนุก | น่าเบื่อ |
| ยาก | ง่าย |
| มั่นคง | ไม่มั่นคง |
| ก้าวหน้า | ล้าหลัง |

ฯลฯ

4. แบบมาตรวัดสีหน้า (Faces Scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วัดจากลักษณะของหน้าตา โดยดูลักษณะใบหน้าของพนักงาน ซึ่งบุคคลที่สร้างแบบสอบถามนี้คือคูนิน (Kunin) โดยแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบไปด้วยภาพวาดใบหน้า ที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามนี้เพียงแต่เลือกว่าใบหน้าที่ตรงกับความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้า และบุคคลที่ร่วมงานด้วย

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบ Faces Scale

ท่านพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน



4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน นิติยา หลานไทย (2531 : 7) กล่าวว่า ในประเทศไทยเกือบทั้งหมด ผู้วิจัยนิยมใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เอิร์ชเบิร์ก เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย และจำนงค์ สมประสงค์ (2518 : 111-112) ยังได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า ได้มีการตัดแปลงนำไปใช้ในวงการอุตสาหกรรม และวงการศึกษานในประเทศที่ชนบชธรรมเนียมแตกต่างออกไปอย่างได้ผลดี อีกทั้งได้อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานไว้อย่างกว้างขวางมีผู้นำไปใช้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ถึงแม้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบิร์กจะได้รับความนิยม แต่ควรได้ศึกษาทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้ คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy of Theory)

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

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทาง

ด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากใหบุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ ลำดับขั้นความต้องการดำเนินไปตามลำดับขั้นของทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs ดังภาพประกอบ 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2519 : 381)

| | |
|---|---|
| HIGHER ORDER NEEDS | self-actualization : เป็นระดับความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการบรรลุความหวังของคนและการได้ใช้ความสามารถให้การพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ |
| | esteem : เป็นความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญได้รับการยอมรับนับถือและควมมีเกียรติจากคนอื่นและเป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของงานและดำรงตำแหน่งสำคัญในงาน |
| LOWER ORDER NEEDS | social : เป็นความต้องการความรัก ความชอบ และความรู้สึกเป็นเจ้าของในควมมีสัมพันธ์ภาพระหว่างตนกับผู้อื่น |
| | safety : เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและได้รับการป้องกันเสถียรภาพทางกายทรัพย์สินและการงาน |
| physiological : เป็นความต้องการพื้นฐานส่วนมากของคน เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตให้มีอยู่เรื่อยไปเช่น อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน ฯลฯ เป็นต้น | |

ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ท่านหนึ่งคือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานของทฤษฎีอันเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 123)

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 123-124)

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่

เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบอบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

เพื่อให้เข้าใจง่ายจึงนำทฤษฎี X และทฤษฎี Y เปรียบเทียบให้เห็นดังภาพประกอบ 4 (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 124)

| ทฤษฎี X | ทฤษฎี Y |
|--|---|
| 1. มนุษย์มักขี้เกียจ | 1. มนุษย์จะขยัน |
| 2. มนุษย์หลีกเลี่ยงงาน | 2. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนการเล่นและการพักผ่อน |
| 3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง | 3. มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน |
| 4. ควรใช้วินัยจากภายนอก | 4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง |
| 5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ | 5. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ |
| 6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาด | 6. มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน |

ภาพประกอบ 3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก มีหลายชื่อเช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจาก เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others, 1959 : 2, 29, 91) สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ (Herzberg and others, 1959 : 113-114)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
 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. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม
- ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอด

เวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจุนมี 9 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 114-115)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) วิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการศึกษาเอิร์ชเบิร์กได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังภาพประกอบ 4 (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 100)

| ปัจจัยจูงใจ | ปัจจัยค้ำจุน |
|---|--|
| <p>ตัวที่ทำให้พอใจ</p> <p>ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (job content)</p> <p>- ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ</p> <p><u>ปัจจัย</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ | <p>ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ</p> <p>รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งที่ทำงาน (job context)</p> <p>- ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน</p> <p><u>ปัจจัย</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน |

ภาพประกอบ 4 สรุปลักษณะของเอิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา 3 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 3 ได้ดังภาพประกอบ 5 (สมยศ นาวิการ. 2521 : 110)

| มาสโลว์ | แมคเกรเกอร์ | เอิร์ชเบิร์ก |
|--|---|---|
| <u>ความต้องการระดับสูง</u> ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะมีฐานะ เด่น หรือมีชื่อเสียง | <u>ทฤษฎี Y</u> การตอบสนองความต้องการที่จะ มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความ สมหวังในชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุม และการสั่งการด้วยตนเอง | <u>ปัจจัยจูงใจ</u> ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ |
| <u>ความต้องการระดับต่ำ</u> ความต้องการทางด้าน สังคม ความต้องการทาง ด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้าน ร่างกาย | <u>ทฤษฎี X</u> ความต้องการความมั่นคงเหนือ สิ่งอื่นใด ความต้องการสั่งการ จะต้องควบคุมด้วยการลงโทษ | <u>ปัจจัยค้ำจุน</u> นโยบายและการบริหาร งานขององค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน |

ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเอิร์ชเบิร์ก

แนวคิดที่ได้จากการศึกษา 3 ทฤษฎีดังกล่าวสามารถยืนยันให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผล
เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิด
จาก 3 ทฤษฎีมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร และระเบียบวิธีวิจัยให้กระชับมันยิ่งขึ้น โดยยึดแนว
ทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์กเป็นหลัก

5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจทั้งต่อการทำงานและต่อบรรยากาศ
ภายในองค์การ ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พอสรุปเป็นแนวคิดได้ดังนี้

กิเซลลี และบราว (Ghiselli and Brow. 1955 : 340) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะในการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and other. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาและค้นพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้ คือ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

8. ความมั่นคงในงาน

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี

1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ

2.3 ฐานะอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่ อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ทิฟฟิน และ แมคเคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่เป็นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สภาพการทำงาน
2. บริษัทและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

ล็อก (Locke. 1976 : 176-178) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 ประการ คือ

1. ตั๋วงาน งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบทำงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วย ก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงาน ก็มีหลายอย่างที่ทำหาย ถ้าเกิดความสนใจงานทำให้มี

โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงาน ก็ควรพอดีกับความสามารถและเวลาของแต่ละบุคคลไม่ใช่ปริมาณมากเกินไป แต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการ และสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้ การจ่ายค่าแรงต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคณงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน ในส่วนนี้รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเท อากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้

นี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างหนึ่ง

7. การบังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ ก็มีอิทธิพลต่อผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รหัสลักษณะสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ฟังพาดำยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการบริหารงาน นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

มัลลินส์ (นิตยา หลานไทย, 2531 : 11, 20-21; อ้างอิงมาจาก Mullins n.d.) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อน และยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย ระดับของความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากตัวแปรหลายตัวที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์กรและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ การศึกษา ความฉลาดรอบรู้ และความสามารถ อายุ สถานภาพสมรส และตัวงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นกลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม โอกาสที่จะได้ติดต่อปรึกษาหารือ ลักษณะขององค์กรที่ไม่เป็นทางการ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย เจตคติด้านต่าง ๆ ความเชื่อ และค่านิยม

ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะและขนาดโครงสร้างที่เป็นทางการ นโยบาย และกระบวนการบริหารงานบุคคล ลักษณะของงาน เทคโนโลยีและกระบวนการทำงานขององค์กร การชี้แนะควบคุมและภาวะผู้นำ ระบบการจัดการ รวมทั้งสภาพการทำงานด้วย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และอิทธิพลจากภาครัฐบาล

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึง สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันว่า หากพิจารณาอย่างจริงจัง

แล้ว หน่วยงานใดก็ตามจะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้ จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อให้มวลสมาชิก ในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน นั่นคือ องค์กรจะต้องชักจูงใจให้มวลสมาชิกทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแรงจูงใจของมนุษย์นั้นเป็นแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายาม จะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ โดย ได้แบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (the content theory) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (the process theory) โดยกลุ่มทฤษฎีเนื้อหาเน้นความสำคัญของ ปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ของเอิร์ชเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

ดังนั้น แนวทางการศึกษาที่ตีจิงควรครอบคลุมถึงเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องโดยควรศึกษา เรื่องแรงจูงใจควบคู่ไปด้วย ดังเช่นที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและกล่าวไว้ดังต่อไปนี้
สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 403-407) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการ อย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาคของคนในองค์กร
8. ความนุ่มนวลและความแนบเนียน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. การยอมรับนับถือ
10. สภาพการทำงานดี

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 339) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจ อันเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวย 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ของอดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือและความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

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

1. สิ่งจูงใจทางบวก (positive incentives) ประกอบด้วย เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงานและการมีส่วนร่วม

2. สิ่งจูงใจทางลบ (negative incentives) ประกอบด้วย การบังคับขู่เข็ญ และการทำโทษ

ดังนั้น เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จึงควรได้ศึกษาถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การร่วมมือกับหน่วยงานบรรยากาศในการตัดสินใจด้วยเหตุผลดังกล่าวการสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป

ได้มีผู้เสนอแนะวิธีการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเน้นถึงการตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่พึงจะมีดังเช่นจะกล่าวต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 332) ได้เสนอแนะถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักม่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

ซึ่งโดยสรุปแล้ว หลักสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานก็คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคณงาน นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน และรู้จักเทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสม

จากแนวคิดทั้งหลายที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยตามที่เอิร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ ได้สรุปไว้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่จะศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการทำงานที่จะทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
5. สภาพการทำงาน

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้มากมาย มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานในวงการศึกษา วงการอุตสาหกรรม และวงการอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบนำเสนอเพื่อเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแยกออกเป็นหัวข้อดังนี้ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยสำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ไว้ 5 ตัวแปรด้วยกัน โดยนำเสนอเหตุผลจากเอกสารและผลงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาตัวแปรอิสระ ดังนี้

อายุ

นักวิจัยและนักวิชาการหลายราย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันตามชั้นอายุ ดังนี้

สุพล บุญทรง (2523 : 195-196) กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการย้ายเข้าสู่ภูมิภาคและประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25-35 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย จะสังเกตเห็นว่าช่วงวัยกลางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เพราะเหตุว่าความสนใจที่เกิดขึ้นมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทำอยู่มากกว่าที่จะไปสร้างความสำเร็จใหม่

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat, 1980 : 964-A) รายงานผลการวิจัยว่า ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเงินเดือนเช่นเดียวกับผู้ที่ทำงาน 11 ปีขึ้นไป

กิเชลลีและชราว (ยุคทองต้น, 2529 : 54; อ้างอิงมาจาก GhiseIII and Brown, n.d.) กล่าวว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย คือ ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และอายุระหว่าง 45-58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยและนักวิชาการอีกหลายรายที่พบว่า ผู้ที่มีอายุในช่วงต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนี้คือ

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-68) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ผาสวรรณ (Pasuan, 1978 : 6251-A) รายงานการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเอิร์ชเบิร์กมาดัดแปลง เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานกับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษากับอายุ

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยและเอกสารที่ได้กล่าวมาแล้ว ตัวแปรอิสระในเรื่อง อายุมีผล 2 ลักษณะ คือ มีทั้งทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน จึงเห็นควรกำหนดอายุเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

เพศ

เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีนักวิจัยหลายคนให้ความสนใจในการวิจัย แต่ไม่พบความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2518 : 105-107) กล่าวถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่งของเพศหญิงและชายว่า มีความแตกต่างกันในเชิงจิตวิทยาบางประการ คือ

1. ชายมีความมักใหญ่ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงานมากกว่าหญิง

ไม่ชอบงานจำเจ ต้องการเป็นหัวหน้างาน ชอบงานท้าทายมากกว่าหญิง

2. หญิงชอบทำงานคล้อยตามวิสัยแห่งเพศ งานที่ต้องถนัดวันระมัดระวังในรายละเอียด งานซ้ำ ๆ รักษาแบบแผน ไม่ต้องการตัดสินใจมาก ไม่ชอบงานรับผิดชอบสูง ๆ และทำงานเป็นหมู่คณะได้ดีไม่เท่าชาย

3. หญิงปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าเพศชาย

สุพล บุญทรง (2523 : 195) กล่าวว่า เมื่อคนเราเริ่มมีอายุเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แล้ว ผู้หญิงจะมีแบบแผนของชีวิตและความสนใจแตกต่างจากผู้ชายมาก ด้วยสาเหตุหลายประการดังนี้คือ โอกาส ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล การคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น สติปัญญา ระดับการศึกษา สภาพทางกาย ประสบการณ์ในวัยเด็ก และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

โสภณ หาลิขะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ เพศชายมีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยมากกว่าเพศหญิง

ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260-268) พบว่า ในการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

นอกจากนี้ มีผู้วิจัยหลายรายที่พบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจ ระหว่างเพศหญิงและชายดังนี้

ประศักดิ์ นิษากร (2513 : บทคัดย่อ) รายงานการวิจัยเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุภรณ์ ศรีนวล (2519 : 30-33) รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดตามทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์ก โดยแยกตามเพศ ไม่มีผลแตกต่างกัน

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat, 1980 : 964-A) รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของเอิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่ได้ทำให้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจ

ในการทำงาน

วัตไธสง (Vatthaisong. 1982 : 468-A) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จึงเห็นควรกำหนดเพศเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

วุฒิทางการศึกษา

ในเรื่องวุฒิทางการศึกษา นักวิชาการและนักวิจัยหลายรายค้นพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ดังนี้ คือ

สาถก จริยวิทยานนท์ (2522 : บทคัดย่อ) รายงานการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ประพจน์ นันทรามาศ (2523 : บทคัดย่อ) รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เอิร์ชเบิร์กว่า อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีและกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโท และเอก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันทุกองค์ประกอบ

นิรพต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat. 1980 : 964-A) รายงานผลการวิจัยว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจเรื่องเงินเดือนมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับอื่น ๆ

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-268) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กันมากกับความพึงพอใจ

แต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยอีกหลายรายที่ได้วิจัยและพบว่า ระดับการศึกษาไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้คือ

วิรัชชาติ แก้วไสย (2518 : 62-68) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามคุณวุฒิ ปรากฏว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

ผาสุวรรณ (Pasuwan. 1978 : 6251-A) รายงานผลการวิจัยว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีพศึกษากับระดับการศึกษา

ดังนั้น วุฒิทางการศึกษานับเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลให้มีความแตกต่างและไม่มี ความแตกต่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จึงเห็นควรกำหนดวุฒิทางการศึกษาเป็นตัวแปร ในการศึกษาต่อไป

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน นักวิจัยให้ความสนใจจัดเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยหลาย เรื่องด้วยกัน เช่น

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มี ประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ประพนธ์ นันทรามาศ (2523 : บทคัดย่อ) รายงานผลการวิจัยว่า กลุ่มอาจารย์ที่มี ประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat, 1980 : 964-A) รายงานผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเงินเดือน

ฮาร์เรลล์ (Harell, 1964 : 260-268) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะ สูงเมื่อทำงานใหม่และจะลดลงไปเมื่อทำงานได้ 5 หรือ 8 ปี

เวเลซ (Valez, 1972 : 997-A) รายงานผลการวิจัยว่า ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วัดโธสง (Vatthaisong, 1982 : 468-A) ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ การสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 10 ปี

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันผู้วิจัยหลายรายพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้ คือ

สุภรณ์ ศรีนพล (2519 : 30-33) รายงานผลการวิจัยว่า จากการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดโดยแยกตามประสบการณ์ในการ ทำงานของอาจารย์ ปรากฏว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน

นิรพต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามประเภทการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สรุปแล้วจึงเห็นควรกำหนดประเภทการทำงานเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป
ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ ในที่นี้หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันที่อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ดำรงอยู่ เช่น ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านจัดเป็นตัวแปรอิสระ และผลปรากฏว่าตำแหน่ง
ทางวิชาการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกัน

วาเลซ (Valez. 1972 : 997-A) รายงานผลการวิจัยว่า ตำแหน่งมีส่วนทำให้
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat. 1980 : 964-A) รายงานผลการวิจัยว่า ผู้ดำรงตำแหน่ง
รองศาสตราจารย์ (ซี 7) มีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมมากกว่าผู้ดำรง
ตำแหน่งอื่น ๆ

นอกจากนี้แล้ว มีผู้วิจัยอีกหลายท่านที่พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการไม่มีผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

ประศักดิ์ นียากร (2513 : จ) รายงานการวิจัยว่า เมื่อเปรียบเทียบความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และ
อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

ประพจน์ นันทรามาศ (2523 : บทคัดย่อ) รายงานผลการวิจัยว่า อาจารย์กลุ่มที่
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ซี 3-6) และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจในองค์ประกอบ
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 191-207) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบ
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน
พบว่า ตำแหน่งของครู ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาเกี่ยวกับตัวแปรด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานหรือไม่ ปรากฏว่ามีทั้งที่มีผลและไม่มีผล จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
เป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

งานวิจัยในประเทศ

ประคักดิ์ นียากร (2513 : 69-70) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์วิทยาลัยครู กรมการฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ใช้องค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และ คักดิ์ศรีของอาชีพ จำนวน 507 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนคักดิ์ศรีอาชีพอยู่ใน ระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ชาย กับ อาจารย์หญิงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์โทกับอาจารย์เอก และอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก ผลปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30-38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยการสอบถาม จากอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ 7 หัวข้อดังนี้

1. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ของกลุ่มปัจจัยจูงใจมีมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัย ทั้งหมดปรากฏว่า อันดับที่ 1 และที่ 2 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงานและตัวงานเอง ตามลำดับ และความพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 7 และที่ 8 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และ สภาพการทำงานตามลำดับ

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัย แต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคง ได้เป็นอันดับที่หนึ่ง และอันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนในกลุ่มปัจจัยตัวจูงใจอันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญ ก้าวหน้าในการงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ

4. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้น อาจารย์ทำงานได้ผลมากที่สุด ปรากฏว่า อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และตัวงานเอง อันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคง

5. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ผลมาก โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่า กลุ่มที่มีรายได้สูงได้ผลคล้ายคลึงกับข้อ 4 แต่กลุ่มรายได้ต่ำ ปรากฏว่า ตัวกระตุ้นอันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การยกย่องและยอมรับนับถือ

6. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยค่าเงินและกลุ่มปัจจัยจิตใจ ปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด

7. ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116-120) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยนำทฤษฎีการจูงใจค่าเงินของเฮิร์ชเบิร์กมาดัดแปลงใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัย รวม 163 คน ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในกลุ่มแตกต่างกันน้อย

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน

3. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพระดับต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชย์กรรม ที่มีความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความเห็นตรงกัน คือเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เรื่องลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ

5. ความพอใจน้อยมีผลตรงกับความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับในปัจจัยค่าเงิน เรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่ง เป็นปัจจัยสำคัญน้อยที่สุดในส่วนที่แตกต่างกัน คือ

6.1 ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจที่

สำคัญที่สุด

6.2 ผู้บริหารระดับโรงเรียนเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญที่สุด

กมล รักสวน (2523 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคเหนือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยครุภาคเหนือ 8 วิทยาลัย จำนวน 320 คน สรุปผลการวิจัยได้ 3 ประการ คือ

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครุในภาคเหนือโดยส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครุในภาคเหนือเมื่อเรียงลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้

- 1) ลักษณะของงาน
- 2) ความเจริญก้าวหน้า
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) ความสำเร็จในการทำงาน
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา
- 6) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
- 7) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 8) สภาพของการทำงาน
- 9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครุในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครองผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. ข้าราชการครูเมื่อแยกตัวแปรคุณวุฒิ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และรายได้พิเศษ

มีความพึงพอใจในปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้าราชการครูที่มีรายได้พิเศษ จะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

สภากาณ์ รัชฉวีวรรณ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเอิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับมาก
2. เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปร เพศ วุฒิกการศึกษา และอายุของอาจารย์พลศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

สุดสวัสดิ์ (Sudsawat. 1980 : 964-A) วิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยได้นำเอาทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเอิร์ชเบิร์กมาใช้ สรุปผลการวิจัยได้ 5 ประการ คือ

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ นโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ในบรรดาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบเรื่องเงินเดือนมีผลต่อเนค ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ นั่นคือ ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเงินเดือน เช่นเดียวกับผู้ที่ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกพบว่า มีความพึงพอใจเรื่องเงินเดือนมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับอื่น ๆ

3. ในบรรดาองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจ องค์ประกอบเรื่องสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและการยอมรับนับถือ เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรสและตำแหน่งทางวิชาการ นั่นคือ ผู้ที่แต่งงานแล้ว มีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้แต่งงาน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ

4. เพศและความรับผิดชอบหลัก พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ในการศึกษาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ปรากฏว่า การค้นพบครั้งนี้มีส่วนสนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว แต่มีส่วนเบี่ยงเบนไปบ้าง เนื่องจากมีความแตกต่างกันในทางวัฒนธรรมและอาชีพ

งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Vickstrom, 1971 : 1249-A) ได้วิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่างของครู 373 คน โดยให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ สิ่งที่ครูพอใจในระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู เพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นิโคลสันและมิลจูล (Nicholson and Miljus, 1972 : 840-845-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปศาสตร์และค้นพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลักษณะงาน แต่มีความพึงพอใจน้อยกับองค์ประกอบอื่น เช่น รางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปของวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยในแบบอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

เวเลซ (Valenz. 1972 : 997-A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายในได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานและความเจริญก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พียงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมหาวิทยาลัยเอกชนอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แจ๊คสัน (Jackson. 1974 : 7560-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์เธิร์น อิลลินอยส์ (Northern Illinois University) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น และค่าจูง ของเฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลางและแนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้นและค่าจูง กับแนวคิดของผู้อยู่ที่บังคับบัญชาของเขาและเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้นและค่าจูง ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูงก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

มัวร์เฮด (Moorehead. 1979 : 635-A) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัย

เทคนิคแห่งรัฐคอนเนคติกัต เมื่อปี ค.ศ. 1979 โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 200 คนจากวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการทดสอบทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ของเอิร์ชเบิร์ก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ปัจจัยจูงใจ และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่อาจารย์ทั้ง 2 แห่ง ขณะที่องค์ประกอบตัวงานเองเป็นตัวที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความปรารถนาในองค์ประกอบการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัวมีเพียงภูมิลำเนาเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติเท่านั้นที่พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งกล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์กและคนอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะพิจารณาแล้วว่าเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการศึกษาวิจัยจริง อีกทั้งยังครอบคลุมทฤษฎีของมาสโลว์ และแมคเกรเกอร์ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับทั่วไป และใช้ได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งจะทำให้ทราบว่า ปัจจัยใดมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ในขณะที่สภาพแวดล้อมและตัวแปรแตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จุดประสงค์สำคัญของบทนี้คือ การแสดงให้เห็นขั้นตอนและวิธีการสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า มีการจัดกระทำอย่างมีระบบได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของกระบวนการในการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับต่อไปนี้ คือ กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มประชากร

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดอยู่ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน โดยแยกรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนอาจารย์อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู ในปีการศึกษา 2536
จำแนกตามคณะวิชาและภาควิชา

| สหวิทยาลัย | วิทยาลัยครู | คณะวิชา | คณะวิชาวิทย์ฯและเทคโนโลยี | รวม |
|--------------|----------------|-----------------|------------------------------------|-----|
| | | อุตสาหกรรมศึกษา | ภาควิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ | |
| | จันทรเกษม | | 8 | 8 |
| | ธนบุรี | | 2 | 2 |
| รัตนโกสินทร์ | บ้านสมเด็จเจ้า | | 6 | 6 |
| | พระนคร | 43 | | 43 |
| | สวนกุหลาบ | | 4 | 4 |
| | สวนสุนันทา | | 7 | 7 |
| รวม | | 43 | 27 | 70 |

ที่มา : การฝึกหัดครู, กรม. สถิติการศึกษา ปี 2536. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2536.

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งจะบ่งชี้ให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ คือ อายุ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้มาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) เพื่อใช้วัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction

Questionsire) ยึดแนวทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเฮิร์ชเบิร์ก ผู้วิจัยนำปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสืบด้านมาจากของเฮิร์ชเบิร์ก อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธี การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบรายการด้วยการเขียนเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | | | | | |
|-----|-----------|---------|------------------------------------|-----|---|-------|
| ตอบ | สูงที่สุด | แสดงว่า | เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง | ให้ | 5 | คะแนน |
| ตอบ | สูง | แสดงว่า | เห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ | 4 | คะแนน |
| ตอบ | ปานกลาง | แสดงว่า | ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย | ให้ | 3 | คะแนน |
| ตอบ | ต่ำ | แสดงว่า | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ | 2 | คะแนน |
| ตอบ | ต่ำที่สุด | แสดงว่า | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง | ให้ | 1 | คะแนน |

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ โดยผู้วิจัยนำทฤษฎีและหลักการของเฮิร์ชเบิร์กมาเป็นหลักการในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานฉบับนี้
2. ศึกษาวิธีการเขียนแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้น แล้วนำไปให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปฏิญานินพนธ์ตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม แก้ไขสำนวนภาษา ปรับปรุงข้อคำถามหรือตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนออกไปให้มีความชัดเจนเที่ยงตรงในเนื้อหาครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของแบบ

สอบถาม เพื่อแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทางด้านวิจัย การวัดผลประเมินผล สถิติ จิตวิทยา และมีประสบการณ์ในการทำงานหรือสอนเกี่ยวข้องกับด้าน งานวิจัย การวัดผลประเมินผล การสร้างแบบทดสอบ การสร้างแบบสอบถาม สถิติ และจิตวิทยาไม่น้อยกว่า 5 ปี ดังรายนามต่อไปนี้

- 4.1 ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
- 4.2 รศ. ชุชิน อ่อนโคกสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
- 4.3 อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
- 4.4 ผศ. อัจฉรา ชำนิประศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร
- 4.5 ผศ. วารินทร์ สายโอบเอื้อ วิทยาลัยครูพระนคร

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง (try-out) กับอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดในสหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยอีสานเหนือ สหวิทยาลัยอีสานใต้ สหวิทยาลัยทราวดี จำนวน 30 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ใช้สูตรครอนบัค (ลัว่น สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 170-171; อ้างอิงมาจาก Cronback. n.d.)

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

- แทนค่า
- α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
 - n = จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด
 - s_i^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด
 - s_t^2 = ค่าความแปรปรวนรายข้อ
 - $\sum s_i^2$ = ผลรวมความแปรปรวนรายข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อ

ส่งถึงหัวหน้าคณะอุตสาหกรรมศึกษาวิทยาลัยครุพระนคร และหัวหน้าภาควิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครุจันทระเกษม วิทยาลัยครุธนบุรี วิทยาลัยครุบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครุสวนดุสิต และวิทยาลัยครุสวนสุนันทา ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยออกเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
3. ในกรณีประชากรลาศึกษาต่อเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่ได้จาก

แผนกธุรการ

4. แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มประชากร จำนวน 70 ฉบับ ได้รับคืนมา 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.57

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้ คือ

1. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา พิจารณาเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science)

2. การตัดสินระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตามแนวของเบสท์ (Best, 1978 : 174) ดังนี้ คือ

| | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานสูง |
| ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด |

โดยจัดอันดับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้พิจารณาแยกแต่ละวิทยาลัยครู จากค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ถ้าปัจจัยใดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ก็มีอันดับความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 1 และปัจจัยใดที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ก็มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 ตามลำดับเสร็จแล้ว จึงหาภาพรวมจัดอันดับของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยใช้วิธีการเหมือนดังกล่าวข้างต้น

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา โดยศึกษารายข้อ ศึกษาตามปัจจัย และศึกษาตามวิทยาลัยครุที่สังกัด ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3.2.1 ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) (ดวงใจ วิสกุล และคนอื่น ๆ. 2526 : 5)

$$\mu = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^N x_i$$

แทนค่า μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

$$\sum_{i=1}^N x_i = \text{คะแนนรวมทั้งหมด}$$

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

3.2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation) (ดวงใจ วิสกุล และคนอื่น ๆ. 2526 : 6)

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}$$

แทนค่า σ = ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

x_i = เป็นค่าของลักษณะที่สนใจศึกษาของหน่วยที่ 1 ของประชากร $i = 1, 2, 3, \dots, N$

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ใช้สูตร ครอนบัค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 170-171; อ้างอิงมาจาก Cronbach. n.d.)

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

- แทนค่า α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
 n = จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด
 S^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด
 S_i^2 = ค่าความแปรปรวนรายข้อ
 $\sum S_t^2$ = ค่าผลรวมความแปรปรวนรายข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและชัดเจนในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

- μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร
- σ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
- N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
- R แทน การจัดอันดับ

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัษรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้จัดลำดับชั้นในการเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาจำแนกตามตัวแปร วิเคราะห์โดยการเสนอเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน เพื่อทราบถึงระดับความ
พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัษรัตนโกสินทร์ โดยจำแนก
เป็นรายชื่อ

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตาม
สถานภาพทั่วไปกับปัจจัยที่ศึกษา

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัษรัตนโกสินทร์

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอในรูปของคำบรรยายประกอบตาราง เพื่อให้
ให้สะดวกต่อการทำความเข้าใจไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไป ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำนวน 62 คน จำแนกได้ ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มประชากรอาจารย์อุตสาหกรรม
ศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูที่สังกัด

| วิทยาลัยครูที่สังกัด | จำนวนที่แจกไป | จำนวนที่รับคืนมา | คิดเป็นร้อยละ |
|--------------------------------|---------------|------------------|---------------|
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 8 | 7 | 87.50 |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 2 | 2 | 100.00 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 6 | 6 | 100.00 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 43 | 37 | 86.05 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 4 | 4 | 100.00 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 7 | 6 | 85.71 |
| รวม | 70 | 62 | 88.57 |

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
ที่เป็นกลุ่มประชากรมีจำนวน 70 คน จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม 8 คน จากวิทยาลัยครู
ธนบุรี 2 คน จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 6 คน จากวิทยาลัยครูพระนคร 43
คน จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต 4 คน และจากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา 7 คน แบบสอบถาม
ที่ได้รับคืนมารวม 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.57 โดยได้รับคืนจากวิทยาลัยครูจันทระเกษม
7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.50 จากวิทยาลัยครูธนบุรี 2 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00
จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 6 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากวิทยาลัยครู
พระนคร 37 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.05 จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
100.00 และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา 6 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามอายุ เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทาง
วิชาการ

| สถานภาพทั่วไป | จำนวน (N=62) | ร้อยละ |
|------------------------|-----------------|--------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 35 ปี | 4 | 6.50 |
| ระหว่าง 35-45 ปี | 26 | 41.90 |
| สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป | 32 | 51.60 |
| รวม | 62 | 100.00 |
| เพศ | | |
| ชาย | 56 | 90.30 |
| หญิง | 6 | 9.70 |
| รวม | 62 | 100.00 |
| วุฒิทางการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาโท | 30 | 48.40 |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 32 | 51.60 |
| รวม | 62 | 100.00 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| สถานภาพทั่วไป | จำนวน (N=62) | ร้อยละ |
|-----------------------------|-----------------|--------|
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 8 | 12.90 |
| 10 ปีขึ้นไป | 54 | 87.10 |
| รวม | 62 | 100.00 |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | | |
| อาจารย์ | 49 | 79.00 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 13 | 21.00 |
| รวม | 62 | 100.00 |

จากตาราง 3 สถานภาพโดยทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จากจำนวนประชากร 62 คน

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนมากมีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และอันดับสุดท้าย มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

จำแนกตามเพศ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนมากมีเพศชาย มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 รองลงมา มีเพศหญิง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนมากมีวุฒิต่าง

การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา มี
วุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนมาก
มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10 รอง
ลงมามีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ส่วนมากมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ
79.00 รองลงมา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 13 คน คิด
เป็นร้อยละ 21.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4-13

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | <i>M</i> | <i>S</i> | R |
|--|-------------|------------|---|
| | (N=62) | | |
| ความสำเร็จของงาน | | | |
| เมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้พยายามปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ | 4.00 | .54 | 1 |
| ท่านพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ | 3.98 | .74 | 2 |
| งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ | 3.63 | .61 | 3 |
| เพื่อนร่วมงานพอใจผลงานของท่าน | 3.40 | .64 | 4 |
| ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน | 3.19 | .72 | 5 |
| รวม | 3.64 | .44 | |

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้พยายามปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ ความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เพื่อนร่วมงานพอใจผลงานของท่าน และผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | μ | σ | R |
|--|-------------|------------|---|
| | (N=62) | | |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | | | |
| ท่านมีความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยนี้ | 3.82 | .97 | 1 |
| นักศึกษาที่ท่านสอนให้ความยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน | 3.73 | .68 | 2 |
| เพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน | 3.63 | .63 | 3 |
| เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อวิทยาลัย | 3.48 | .72 | 4 |
| ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของวิทยาลัยจากผู้บังคับบัญชา | 3.48 | .76 | 4 |
| รวม | 3.63 | .52 | |

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-4 ได้ดังนี้คือ ความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยนี้ นักศึกษาที่สอนให้ความยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน อันดับ 4 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อวิทยาลัย และการได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของวิทยาลัยจากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | <i>M</i> | <i>S</i> | R |
|---|----------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | |
| ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด | 4.06 | .83 | 1 |
| งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.92 | .93 | 2 |
| ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ท่านทำ | 3.79 | .94 | 3 |
| ท่านพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ | 3.68 | .92 | 4 |
| ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลง บทบาทของวิทยาลัย | 3.65 | .87 | 5 |
| รวม | 3.82 | .77 | |

จากตาราง 6 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ การทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ท่านทำ ความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความสามารถปรับตัวในการทำงานเข้ากับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของวิทยาลัย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดย จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | u 6 R (N=62) | | |
|--|-----------------|-----|---|
| ความรับผิดชอบ | | | |
| ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ | 4.00 | .68 | 1 |
| หากเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นกับงานที่ได้รับมอบหมายท่านพยายาม | | | |
| แสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ | 3.92 | .66 | 2 |
| ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา | 3.79 | .73 | 3 |
| ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำ และงาน | | | |
| มอบหมายพิเศษ | 3.73 | .79 | 4 |
| ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา | 3.55 | .90 | 5 |
| รวม | 3.80 | .55 | |

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จัดความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ หากเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นกับคนที่ได้รับมอบหมายมีความพยายามแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา การมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำ และงานมอบหมายพิเศษ และการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดย
จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | μ | σ | R |
|---|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| ความก้าวหน้า | | | |
| วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ ในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.66 | .81 | 1 |
| ท่านพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในปัจจุบันที่ท่านอยู่ | 3.37 | .94 | 2 |
| ท่านได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ | 3.26 | .96 | 3 |
| ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น | 3.00 | .94 | 4 |
| ท่านพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ขณะนี้ | 2.61 | 1.06 | 5 |
| รวม | 3.18 | .66 | |

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จัดความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ วิชาที่สอนในปัจจุบันส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันที่ท่านอยู่ การได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรม

ดูงานและศึกษาต่อ การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นจากงานที่ทำอยู่ และความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยปฏิบัติ อยู่ขณะนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | <i>M</i> | <i>σ</i> | R |
|--|-------------|------------|---|
| | (N=62) | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | | | |
| ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย | 3.63 | .73 | 1 |
| ท่านมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงานของภาควิชาที่สังกัดอยู่ | 3.34 | 1.02 | 4 |
| นโยบายของวิทยาลัยที่กำหนดโดยกรรมการฝึกหัดครูชัดเจนและเข้าใจง่าย | 3.02 | .69 | 3 |
| ท่านพอใจในนโยบายการบริหารงานที่วิทยาลัยถือเป็นแนวปฏิบัติอยู่ | 2.92 | .84 | 4 |
| วิทยาลัยของท่านจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน | 2.42 | .98 | 5 |
| รวม | 3.06 | .53 | |

จากตาราง 9 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จัดความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงานของภาควิชาที่สังกัดอยู่ นโยบายของวิทยาลัยที่กำหนดโดยกรรมการ ผักหัดครุชัดเจนและเข้าใจง่าย ความพอใจนโยบายการบริหารงานที่วิทยาลัยถือเป็นแนวปฏิบัติ อยู่ และวิทยาลัยของท่านจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการบริหารงาน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | u 6 R | | |
|--|--------|------|---|
| | (N=62) | | |
| ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ถือปฏิบัติอยู่ | 3.03 | .94 | 1 |
| ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม | 3.02 | .97 | 2 |
| ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตัวเข้ากับผู้ที่บังคับบัญชาได้ดี | 2.92 | .93 | 3 |
| ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางการปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน | 2.85 | 1.02 | 4 |
| เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือท่าน | 2.81 | 1.04 | 5 |
| รวม | 2.93 | .84 | |

จากตาราง 10 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จัดความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ ความพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ถือปฏิบัติอยู่ ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เห็นผลและมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตัวเข้ากับผู้ที่บังคับบัญชาได้ดี ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางการปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์อู่ตสาหรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | u 6 R | | |
|---|--------|------|---|
| | (N=62) | | |
| เงินเดือน | | | |
| วิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตาม | | | |
| สิทธิต่าง ๆ ของท่าน | 3.00 | .99 | 1 |
| เงินเดือนและเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัยเพียงพอ | | | |
| กับรายจ่ายที่จำเป็นของท่าน | 2.77 | .84 | 2 |
| ท่านพอใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนจากการจัดการ | | | |
| ศึกษาฝึกอบรมบุคลากรประจำการของภาควิชา | 2.77 | 1.03 | 2 |
| ท่านพอใจผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย | 2.74 | .94 | 4 |
| วิทยาลัยจัดบริการและจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่ | | | |
| อาจารย์ในวิทยาลัย | 2.48 | .97 | 5 |
| รวม | 2.75 | .74 | |

จากตาราง 11 พบว่า อาจารย์อู่ตสาหรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.75

ปัจจัยด้านเงินเดือน จัดความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ วิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่าง ๆ เงินเดือนและเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัยเพียงพอกับรายจ่ายที่จำเป็น ความพอใจการจัดผลประโยชน์ตอบแทนจากการจัดการศึกษาฝึกอบรมบุคลากรประจำการของภาควิชา ความพอใจผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย และวิทยาลัยจัดบริการและจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยจำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | \bar{X} | S | R |
|---|-------------|------------|---|
| | (N=62) | | |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | | | |
| นักศึกษาติดต่อขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ จากท่าน | 3.61 | .64 | 1 |
| เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ กับท่าน | 3.60 | .69 | 2 |
| เมื่อท่านขอความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มักจะได้รับการตอบสนอง | 3.56 | .82 | 3 |
| ท่านไปร่วมกิจกรรมที่คณาจารย์และวิทยาลัยจัดขึ้น | 3.40 | .84 | 4 |
| ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในวิทยาลัย | 3.32 | .90 | 5 |
| รวม | 3.50 | .53 | |

จากตาราง 12 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มี

ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จัดความพึงพอใจในการทำงาน จัดอันดับ 1-5 ได้ดังนี้ คือ นักศึกษามาติดต่อขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ จากท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ กับท่าน เมื่อขอความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานมักจะได้รับการตอบสนอง การไปร่วมกิจกรรมที่คณาจารย์และวิทยาลัยจัดขึ้น การได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในวิทยาลัย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยที่ศึกษา | u 6 R | | |
|---|--------|-----|---|
| | (N=62) | | |
| สภาพการทำงาน | | | |
| ท่านพอใจสภาพการทำงานปัจจุบันของวิทยาลัยที่ท่านสังกัดอยู่ | 3.23 | .86 | 1 |
| วิทยาลัยของท่านมีการจัดบริเวณที่สะดวกสบายน่าอยู่ | 3.08 | .89 | 2 |
| สภาพวิทยาลัยของท่านมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน | 2.90 | .86 | 3 |
| วิทยาลัยจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน | 2.56 | .88 | 4 |
| วิทยาลัยมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน | 2.34 | .85 | 5 |
| รวม | 2.82 | .71 | |

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ คือ ความพอใจสภาพการทำงานปัจจุบันของวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ วิทยาลัยมีการจัดบริเวณที่สะดวกสบายน่าอยู่ สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน วิทยาลัยจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน วิทยาลัยมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพกับปัจจัยที่ศึกษา ดังตาราง 14-29

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | อายุ ต่ำกว่า 35 ปี | | |
|--------------------------|--------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=4) | S | R |
| ความรับผิดชอบ | 3.60 | .43 | 1 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.55 | .25 | 2 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.50 | .90 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.45 | .25 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.30 | .41 | 5 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.10 | .66 | 6 |
| ความก้าวหน้า | 3.05 | .55 | 7 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.95 | .41 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.65 | .68 | 9 |
| เงินเดือน | 2.10 | .75 | 10 |
| รวม | 3.12 | .42 | 3 |

จากตาราง 14 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัรตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัรตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่มอายุระหว่าง 35-45 ปี กับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | อายุ ระหว่าง 35-45 ปี | | |
|--------------------------|-----------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=26) | S | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.79 | .79 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.75 | .53 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.66 | .48 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.58 | .47 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.50 | .48 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.22 | .72 | 6 |
| สภาพการทำงาน | 2.94 | .60 | 7 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.89 | .55 | 8 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.83 | .87 | 9 |
| เงินเดือน | 2.80 | .74 | 10 |
| รวม | 3.29 | .47 | |

จากตาราง 15 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัรตนโกสินทร์ จำแนก

ตามกลุ่มอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามกลุ่มอายุสูงกว่า 45 ปี ขึ้นไปปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | อายุ สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป | | |
|--------------------------|--------------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=32) | S | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.88 | .74 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.85 | .57 | 2 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.67 | .58 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.65 | .42 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.51 | .58 | 5 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.21 | .48 | 6 |
| ความก้าวหน้า | 3.06 | .63 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.98 | .84 | 8 |
| เงินเดือน | 2.80 | .72 | 9 |
| สภาพการทำงาน | 2.74 | .79 | 10 |
| รวม | 3.34 | .44 | |

จากตาราง 16 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

จำแนกตามกลุ่มสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | μ | σ | R |
|---------------------|-------|-------|----------|---|
| สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป | 32 | 3.34 | .44 | 1 |
| ระหว่าง 35-45 ปี | 26 | 3.29 | .47 | 2 |
| ต่ำกว่า 35 ปี | 4 | 3.12 | .42 | 3 |
| รวม | 62 | 3.31 | .45 | |

จากตาราง 17 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้ คือ อันดับ 1 ได้แก่ อาจารย์ อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป อันดับ 2 ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมที่มีอายุ ระหว่าง 35-45 ปี และอันดับ 3 ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามเพศชายกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | เพศชาย | | |
|--------------------------|-----------------|-----|----|
| | μ (N=56) | S | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.87 | .73 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.77 | .56 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.64 | .44 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.63 | .51 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.54 | .50 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.25 | .62 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.09 | .50 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.96 | .81 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.88 | .70 | 9 |
| เงินเดือน | 2.84 | .70 | 10 |
| รวม | 3.35 | .43 | |

จากตาราง 18 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามเพศหญิงกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | เพศหญิง | | |
|--------------------------|--------------------|----------|----|
| | \bar{X} (N=6) | σ | R |
| ความรับผิดชอบ | 3.96 | .38 | 1 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.63 | .40 | 2 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.53 | .66 | 3 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.26 | .95 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.06 | .62 | 5 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.76 | .67 | 6 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.53 | 1.10 | 7 |
| ความก้าวหน้า | 2.46 | .61 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.26 | .58 | 9 |
| เงินเดือน | 1.90 | .57 | 10 |
| รวม | 2.94 | .50 | |

จากตาราง 19 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | μ | σ | R |
|------|-------|-------|----------|---|
| ชาย | 56 | 3.35 | .43 | 1 |
| หญิง | 6 | 2.94 | .50 | 2 |
| รวม | 62 | 3.31 | .045 | |

จากตาราง 20 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.31

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้ คือ อันดับ 1 ได้แก่ อาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศชาย และอันดับ 2 ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศหญิง
เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโทกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท | | |
|--------------------------|-------------------------------------|----------|----|
| | μ (N=30) | σ | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.80 | .76 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.67 | .61 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.66 | .40 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.59 | .51 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.50 | .43 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.20 | .63 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.98 | .51 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.95 | .82 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.88 | .48 | 9 |
| เงินเดือน | 2.66 | .58 | 10 |
| รวม | 3.29 | .37 | |

จากตาราง 21 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโทกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโทกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป | | |
|--------------------------|------------------------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=32) | S | R |
| ความรับผิดชอบ | 3.91 | .45 | 1 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.83 | .78 | 2 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.66 | .54 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.61 | .47 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.50 | .61 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.16 | .69 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.14 | .54 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.90 | .86 | 8 |
| เงินเดือน | 2.84 | .86 | 9 |
| สภาพการทำงาน | 2.76 | .87 | 10 |
| รวม | 3.33 | .52 | |

จากตาราง 22 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

| วุฒิทางการศึกษา | จำนวน | μ | σ | R |
|-----------------|-------|-------|----------|---|
| ปริญญาโทขึ้นไป | 32 | 3.33 | .52 | 1 |
| ต่ำกว่าปริญญาโท | 30 | 3.29 | .37 | 2 |
| รวม | 62 | 3.31 | .45 | |

จากตาราง 23 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.31

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้คือ อันดับ 1 ได้แก่ อาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และอันดับ 2 ได้แก่ อาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระดับต่ำกว่า 10 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี | | |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|----|
| | $\mu_{(N=8)}$ | σ | R |
| ความรับผิดชอบ | 3.85 | .47 | 1 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.62 | .99 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.45 | .35 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.35 | .46 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.35 | .42 | 4 |
| ความก้าวหน้า | 3.02 | .80 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.95 | .38 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.77 | .73 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.62 | .64 | 9 |
| เงินเดือน | 2.37 | .99 | 10 |
| รวม | 3.13 | .49 | |

จากตาราง 24 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระดับต่ำกว่า 10 ปีกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระดับ 10 ปีขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | ประสบการณ์ในการทำงานระดับ 10 ปีขึ้นไป | | |
|--------------------------|---------------------------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=54) | S | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.84 | .73 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.78 | .55 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.67 | .44 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.67 | .52 | 3 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.52 | .54 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.20 | .64 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.08 | .54 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.94 | .86 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.85 | .72 | 9 |
| เงินเดือน | 2.81 | .69 | 10 |
| รวม | 3.33 | .44 | |

จากตาราง 25 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระดับ 10 ปีขึ้นไปกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | จำนวน | \bar{X} | S | R |
|----------------------|-------|-----------|-----|---|
| 10 ปีขึ้นไป | 54 | 3.33 | .44 | 1 |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 8 | 3.13 | .49 | 2 |
| รวม | 62 | 3.31 | .45 | |

จากตาราง 26 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้คือ อันดับ 1 ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และอันดับ 2 ได้แก่ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | ตำแหน่งทางวิชาการระดับ อาจารย์ | | |
|--------------------------|--------------------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=13) | S | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.75 | .77 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.71 | .56 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.59 | .42 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.57 | .50 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.44 | .51 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.08 | .64 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.99 | .52 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.88 | .76 | 8 |
| สภาพการทำงาน | 2.82 | .63 | 9 |
| เงินเดือน | 2.71 | .68 | 10 |
| รวม | 3.25 | .42 | |

จากตาราง 27 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง จัดอันดับได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | |
|--------------------------|--|------|----|
| | \bar{X} (N=49) | S | R |
| ความรับผิดชอบ | 4.10 | .30 | 1 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.06 | .73 | 2 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.84 | .55 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.83 | .46 | 4 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.70 | .55 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.52 | .61 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.33 | .48 | 7 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.06 | 1.09 | 8 |
| เงินเดือน | 2.89 | .94 | 9 |
| สภาพการทำงาน | 2.83 | .98 | 10 |
| รวม | 3.52 | .53 | |

จากตาราง 28 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์กับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ตำแหน่งทางวิชาการ | จำนวน | \bar{X} | S | R |
|--------------------|-------|-----------|-----|---|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 13 | 3.52 | .53 | 1 |
| อาจารย์ | 49 | 3.25 | .42 | 2 |
| รวม | 62 | 3.31 | .45 | |

จากตาราง 29 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้คือ อันดับ 1 ได้แก่ อาจารย์
อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอันดับ 2 ได้แก่
อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ดังตาราง 30-45

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความ
สำเร็จของงาน

| ความสำเร็จของงาน | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.93 | .21 | 1 |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 3.90 | .14 | 2 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.63 | .39 | 3 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.61 | .47 | 4 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.55 | .41 | 5 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.54 | .54 | 6 |
| รวม | 3.69 | .36 | |

จากตาราง 30 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง
คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครู
พระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูจันทระเกษม เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| การได้รับการยอมรับนับถือ | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครุธนบุรี | 4.30 | .42 | 1 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.73 | .48 | 2 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.70 | .26 | 3 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.63 | .46 | 4 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.60 | .59 | 5 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.64 | .25 | 6 |
| รวม | 3.74 | .41 | |

จากตาราง 31 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครุธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนดุสิต วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูพระนคร และวิทยาลัยครูจันทระเกษม เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.33 | .81 | 1 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 4.20 | .91 | 2 |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 4.00 | .00 | 3 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.79 | .73 | 4 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.60 | .94 | 5 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.26 | .54 | 6 |
| รวม | 3.86 | .66 | |

จากตาราง 32 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูจันทระเกษม เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

| ความรับผิดชอบ | <i>M</i> | <i>S</i> | R |
|--------------------------------|----------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 4.27 | .53 | 1 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 4.00 | .66 | 2 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.80 | .51 | 3 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.65 | .50 | 4 |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 3.60 | .57 | 5 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.34 | .38 | 6 |
| รวม | 3.78 | .53 | |

จากตาราง 33 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.78

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครู
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต
วิทยาลัยครูธนบุรี และวิทยาลัยครูจันทระเกษม เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า

| ความก้าวหน้า | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 3.60 | .28 | 1 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.47 | .77 | 2 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.20 | .53 | 3 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.15 | 1.04 | 4 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.12 | .61 | 5 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.10 | .92 | 6 |
| รวม | 3.27 | .69 | |

จากตาราง 34 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้า จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูสวนดุสิต วิทยาลัยครูพระนคร และวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและการบริหารงาน | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครุธนบุรี | 3.50 | .14 | 1 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.14 | .65 | 2 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.13 | .60 | 3 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.06 | .51 | 4 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 2.95 | .77 | 5 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 2.83 | .41 | 6 |
| รวม | 3.10 | .51 | |

จากตาราง 35 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครุธนบุรี วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชา

| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครุฑบุรี | 3.90 | .14 | 1 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.80 | .25 | 2 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.49 | .25 | 3 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 3.47 | .56 | 4 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.43 | .34 | 5 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.25 | 1.10 | 6 |
| รวม | 3.56 | .44 | |

จากตาราง 36 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับ
สูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ
วิทยาลัยครุฑบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูพระนคร
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา และวิทยาลัยครูสวนดุสิต เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน

| เงินเดือน | μ | σ | R |
|--------------------------------|--------|----------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 3.20 | .00 | 1 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.17 | .34 | 2 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 2.97 | .70 | 3 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 2.95 | 1.34 | 4 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 2.94 | .28 | 5 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 2.69 | .74 | 6 |
| รวม | 2.99 | .57 | |

จากตาราง 37 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือน จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครู
ธนบุรี วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนดุสิต
วิทยาลัยครูจันทระเกษม และวิทยาลัยครูพระนคร เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น

| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | \bar{X} | S | R |
|--------------------------------|-----------|-----|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครุธนบุรี | 3.20 | .28 | 1 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 3.17 | .50 | 2 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.03 | .73 | 3 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 2.69 | .76 | 4 |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 2.57 | .83 | 5 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 2.45 | .85 | 6 |
| รวม | 2.85 | .66 | |

จากตาราง 38 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ
วิทยาลัยครุธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครู
พระนคร วิทยาลัยครูจันทระเกษม และวิทยาลัยครูสวนดุสิต เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการ
ทำงาน

| สภาพการทำงาน | \bar{X} | S | R |
|--------------------------------|-----------|------|---|
| | (N=62) | | |
| วิทยาลัยครูจันทระเกษม | 3.23 | .85 | 1 |
| วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | 3.18 | .96 | 2 |
| วิทยาลัยครูสวนดุสิต | 3.00 | 1.24 | 3 |
| วิทยาลัยครูธนบุรี | 2.90 | .99 | 4 |
| วิทยาลัยครูพระนคร | 2.85 | .77 | 5 |
| วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 2.77 | 1.12 | 6 |
| รวม | 2.52 | .99 | |

จากตาราง 39 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จากอันดับ 1-6 ได้ดังนี้คือ วิทยาลัยครู
จันทระเกษม วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูสวนดุสิต วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครู
พระนคร และวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 40 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูจันทรเกษมกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูจันทรเกษม | | |
|--------------------------|----------------------|----------|----|
| | $\mu_{(N=7)}$ | <i>s</i> | R |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.64 | .25 | 1 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.54 | .54 | 2 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.49 | .25 | 3 |
| ความรับผิดชอบ | 3.34 | .38 | 4 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.26 | .54 | 5 |
| สภาพการทำงาน | 3.23 | .77 | 6 |
| ความก้าวหน้า | 3.20 | .53 | 7 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.14 | .65 | 8 |
| เงินเดือน | 2.94 | .74 | 9 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 2.57 | .83 | 10 |
| รวม | 3.22 | .38 | |

จากตาราง 40 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูจันทรเกษมกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 41 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูธนบุรีกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูธนบุรี | | |
|--------------------------|-------------------|----------|----|
| | $\mu_{(N=2)}$ | σ | R |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 4.30 | .42 | 1 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.00 | .00 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.90 | .14 | 3 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.90 | .14 | 4 |
| ความก้าวหน้า | 3.60 | .28 | 5 |
| ความรับผิดชอบ | 3.60 | .57 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.50 | .14 | 7 |
| เงินเดือน | 3.20 | .01 | 8 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.90 | .28 | 9 |
| สภาพการทำงาน | 3.20 | .99 | 10 |
| รวม | 3.61 | .16 | |

จากตาราง 41 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูธนบุรีกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 42 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยากับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | | |
|--------------------------|--------------------------------|----------|----|
| | μ (N=6) | σ | R |
| ความรับผิดชอบ | 4.27 | .53 | 1 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.80 | .25 | 2 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.73 | .48 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.63 | .39 | 4 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.33 | .81 | 5 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.17 | .50 | 6 |
| ความก้าวหน้า | 3.10 | .92 | 7 |
| เงินเดือน | 2.97 | .70 | 8 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.83 | .41 | 9 |
| สภาพการทำงาน | 2.77 | 1.12 | 10 |
| รวม | 3.46 | .40 | |

จากตาราง 42 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยากับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ วิธีการปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 43 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูพระนครกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูพระนคร | | |
|--------------------------|---------------------|-----|----|
| | \bar{X} (N=37) | S | R |
| ความรับผิดชอบ | 3.80 | .51 | 1 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.79 | .73 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.61 | .47 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.60 | .59 | 4 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.47 | .56 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.12 | .61 | 6 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.06 | .51 | 7 |
| สภาพการทำงาน | 2.85 | .77 | 8 |
| เงินเดือน | 2.69 | .74 | 9 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 2.69 | .76 | 10 |
| รวม | 3.27 | .45 | |

จากตาราง 43 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูพระนครกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 44 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูสวนดุสิตกับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูสวนดุสิต | | |
|--------------------------|---------------------|----------|----|
| | μ (N=4) | σ | R |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.70 | .26 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 3.65 | .50 | 2 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.60 | .94 | 3 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.55 | .41 | 4 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.25 | 1.10 | 5 |
| ความก้าวหน้า | 3.15 | 1.04 | 6 |
| สภาพการทำงาน | 3.00 | 1.24 | 7 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 2.95 | .77 | 8 |
| เงินเดือน | 2.95 | 1.34 | 9 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 2.45 | .85 | 10 |
| รวม | 3.23 | .78 | |

จากตาราง 44 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูสวนดุสิตกับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 45 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูสวนสุนันทากับปัจจัยที่ศึกษา

| ปัจจัยที่ศึกษา | วิทยาลัยครูสวนสุนันทา | | |
|--------------------------|-----------------------|----------|----|
| | μ (N=6) | σ | R |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.20 | .91 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | 4.00 | .66 | 2 |
| ความสำเร็จของงาน | 3.93 | .21 | 3 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.63 | .46 | 4 |
| ความก้าวหน้า | 3.47 | .77 | 5 |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.43 | .34 | 6 |
| เงินเดือน | 3.17 | .34 | 7 |
| สภาพการทำงาน | 3.13 | .60 | 8 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.13 | .96 | 9 |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.03 | .73 | 10 |
| รวม | 3.51 | .45 | |

จากตาราง 45 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูสวนสุนันทากับปัจจัยที่ศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน จากอันดับ 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นอันดับสุดท้าย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการศึกษาค้นคว้าโดยสรุปทั้งหมด พร้อมทั้งการอภิปรายและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์การหรือหน่วยงานให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามตัวแปร อายุ เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ประชากร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำนวน 70 คน และหลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้วัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษาปัจจัย 10 ด้าน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัย 10 ด้าน รวมคำถามในส่วนนี้มีจำนวน 50 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า

เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามหลังจากนำไปทดลองใช้กับอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีได้สังกัดในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (ALPHA COEFFICIENT) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9562

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมไปแจกแบบสอบถามในวิทยาลัยครู ทั้ง 6 แห่ง ในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้ คือ

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา โดยศึกษารายข้อ ศึกษาตามปัจจัย และศึกษาตามวิทยาลัยครูที่สังกัด ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การตัดสินระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษานิจรรณา จากค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1978 : 174) ดังนี้ คือ

- 3.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด
- 3.2 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
- 3.3 คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
- 3.4 คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานสูง
- 3.5 คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด

โดยจัดอันดับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้พิจารณาแยกแต่ละวิทยาลัยครู จากค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ถ้าปัจจัยใดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ก็มีอันดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และปัจจัยใดที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ก็มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, และ 10 ตามลำดับ เสร็จแล้วจึงหาภาพรวมจัดอันดับของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยใช้วิธีการเหมือนดังกล่าวข้างต้น

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยที่ศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ได้รับความมอบหมายได้พยายามปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ ความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เพื่อนร่วมงานพอใจผลงานของท่านและผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชยผลงานของท่านเป็นอันดับสุดท้าย

1.2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-4 ปรากฏผลดังนี้คือ รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยนี้ นักศึกษาที่สอนให้ความยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อวิทยาลัยและการได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของวิทยาลัยจากผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับ

สุดท้าย

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ การทำงานตรงกับความรู้อ ความสามารถและความถนัด งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความสามารถปรับตัวในการทำงานถ้าได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของวิทยาลัยเป็นอันดับสุดท้าย

1.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่หากเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นกับคนที่ได้รับมอบหมายมีความพยายามแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา การมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำและงานมอบหมายพิเศษ และการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับสุดท้าย

1.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ วิชาที่สอนในปัจจุบันส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันที่ทำอยู่ การได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรมดูงาน และศึกษาต่อ การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นจากงานที่ทำอยู่ และความพึงพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เป็นอันดับสุดท้าย

1.6 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงานของภาควิชาที่สังกัดอยู่นโยบายของวิทยาลัยที่กำหนดโดยกรมการฝึกหัดครูชัดเจนและเข้าใจง่าย ความพอใจนโยบาย การบริหารที่วิทยาลัยถือเป็นแนวปฏิบัติอยู่ และวิทยาลัยของท่านจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานเป็นอันดับสุดท้าย

1.7 ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ ความพอใจในการปกครองบังคับบัญชา สามารถปฏิบัติตัวเข้ากับผู้ที่บังคับบัญชาได้ดี ผู้บังคับบัญชาให้แนวทาง

การปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือเป็นอันดับสุดท้าย

1.8 ปัจจัยด้านเงินเดือน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ วิทยาลัยอำนวยการความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่าง ๆ เงินเดือนและเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย เพียงพอกับรายจ่ายที่จำเป็น ความพอใจการจัดผลประโยชน์ตอบแทนจากการจัดการศึกษา ผิดกรอบบุคลากรประจำการของภาครัฐ ความพอใจผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย และวิทยาลัยจัดบริการและจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่อาจารย์ในวิทยาลัยเป็นอันดับสุดท้าย

1.9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ นักศึกษามาติดต่อขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับท่าน เพื่อร่วมงานให้ความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ กับท่าน เมื่อขอความร่วมมือและสนับสนุนให้การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มักจะได้รับการตอบสนอง การไปร่วมกิจกรรมที่คณะอาจารย์และวิทยาลัยจัดขึ้น การได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยเป็นอันดับสุดท้าย

1.10 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จากอันดับ 1-5 ปรากฏผลดังนี้ คือ ความพอใจสภาพการทำงานปัจจุบันของวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ วิทยาลัยมีการจัดบริเวณที่สะดวกสบายน่าอยู่ สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน วิทยาลัยจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน วิทยาลัยมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่านเป็นอันดับสุดท้าย

2. สภาพโดยทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำนวน 62 คน เมื่อจำแนกตามอายุ เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 อายุ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึง

พอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.1.1 อาจารย์อุตสาหกรรมที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.2 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.1.3 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.2 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.2.1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.2.2 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.3 วุฒิทางการศึกษา พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.3.1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.3.2 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.4.1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1- 10 ได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.4.2 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

2.5 ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.5.1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจในปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของคนที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.5.2 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ มีความพึงพอใจในปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน จัดอันดับจาก 1-10 ได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

3. อันดับของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา ปรากฏผลดังนี้ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จัดอันดับได้ดังนี้คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

3.1 อันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำแนกตามวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่มีต่อปัจจัยที่ศึกษา ปรากฏผลดังนี้ คือ

3.1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครูจันทระเกษม จัดอันดับได้ดังนี้ คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครุธนบุรี จัดอันดับได้ดังนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอันดับสาม ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเป็นอันดับห้า นโยบายและการบริหารงานเป็นอันดับเจ็ด เงินเดือนและสภาพการทำงานเป็นอันดับแปด และวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับสุดท้าย

3.1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จัดอันดับได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสำเร็จของงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับสุดท้าย

3.1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครูพระนคร จัดอันดับได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

3.1.5 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครูสวนกุหลาบ จัดอันดับได้ดังนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงานเป็นอันดับแปด และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

3.1.6 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยครูสวนสุนันทา จัดอันดับได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับแปด และเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพทั่วไป ปรากฏผลดังนี้ คือ

1.1 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย โดยค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มอายุ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคล ทองตัน (2529 : 54) ที่พบว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย คือ ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-58 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ทั้งนี้เมื่อดูจากตาราง 16 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานจากอันดับ 1-5 ต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดูจากตาราง 15 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานจากอันดับ 1-5 ต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดูจากตาราง 14 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานจากอันดับ 1-5 ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งทั้งสามกลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่าง ๆ ไม่ต่างกันมาก ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนประชากรที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุ และผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กในประเด็นจูงใจ ซึ่งเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า จะมีเบี่ยงเบนไปบ้าง คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าไปอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมาอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพสังคมของคนไทย มีรูปแบบของประเพณีและวัฒนธรรมที่มีการไปมาหาสู่ในแบบการรวมกลุ่มแบบปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ซึ่งทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่อาจารย์อุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 5

1.2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2 โดยค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างกับงานวิจัยของ ประคักดี นียากร (2513 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีเพศหญิงและชาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของ สุตสวัสดิ์ (1980 : 964 : A) ที่พบว่า เพศไม่ได้ทำให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เป็นเพราะอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนมากเป็นกลุ่มประชากรที่มีเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ มีจำนวนเพศชาย 56 คน เพศหญิง 6 คน (จากตาราง 20) และการสอนจะเกี่ยวข้องกับโปรแกรมวิชาช่างต่าง ๆ ที่เปิดสอนตามหลักสูตรวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2535 และนักศึกษาที่เรียนส่วนมาก จะมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง จึงเป็นผลให้อันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ไม่เหมือนกับผลของการวิจัยของ นายประคักดี นียากร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่สอนในภาควิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีสัดส่วนระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงใกล้เคียงกัน สภาพการทำงาน การเรียนการสอนใกล้เคียงกัน และจากงานวิจัยของ สุตสวัสดิ์ เกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานไม่เหมือนกับวิทยาลัยครู และโปรแกรมการสอนวิชาช่างเหมือนอย่างวิทยาลัยครูเปิดสอนก็ไม่มี สัดส่วนอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกันมาก จึงเป็นผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเรื่องเพศ

1.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 2 โดยค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี การที่อาจารย์มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปย่อมเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือในด้านต่าง ๆ จากอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูเอง และจากนักศึกษา ตลอดจนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีความก้าวหน้า และตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาโท และเมื่อดูจากตาราง 9 พบว่า การจัดอันดับของทั้งสองกลุ่มนั้นใกล้เคียงกันมาก อันดับ 1-5 ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาโท ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอันดับ 2 โดยค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัตโซง (1982 : 468-A) ที่พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี เป็นช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ได้ผ่านประสบการณ์มาพอสมควร สามารถเลือกวิธีการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และเมื่อระยะเวลาในการทำงานยิ่งมากขึ้นก็ย่อมเลือกวิธีการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น (ประทีป เล้ารัตนอารีย์, 2524 : 53) แต่เมื่อดูจากตาราง 25 พบว่า การจัดอันดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ใกล้เคียงกันมากระหว่างอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อันดับ 1-5 ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ (อันดับ 3) และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และจากตาราง 24 พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อันดับ 1-5 ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (อันดับ 4) ส่วนอันดับที่ 6-10 ของทั้งสองกลุ่มเหมือนกันคือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามประเภทการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ว่า คนจะมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน (Herzberg and others. 1959 : 113-114) เหมือนดังที่ผลการวิจัยของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาออกมาดังกล่าว

1.5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอันดับ 1 และอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ เป็นอันดับ 2 โดยค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีการปรับเงินเดือนทุก ๆ เดือนหลังจากได้รับตำแหน่ง จนกระทั่งถึงเพดานในระดับซี 8 และอีกส่วนหนึ่งยังเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งส่งผลสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 แต่ในกรณีที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่ากันนั้น เป็นเพราะเมื่อดูจากตาราง 29 พบว่า จำนวนอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 13 คน ส่วนระดับอาจารย์มี 49 คน ค่าเฉลี่ยของระดับอาจารย์จึงอาจต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพราะจำนวนที่แตกต่างกันมาก และเมื่อดูจากตาราง 28 และ 27 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และระดับอาจารย์ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก ซึ่งถ้าจำนวนประชากรทั้งสองกลุ่มไม่ต่างกันมาก ผลการวิจัยออกมาอันดับอาจใกล้เคียงกัน

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา

ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักษ์สวน (2523 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครุภาคเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันวิทยาลัยครุได้พยายามปรับเปลี่ยนบทบาทของวิทยาลัยในการผลิตบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ และสื่อการเรียนการสอนยังขาดแคลนอยู่ (สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2533 : 203-204) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลอง บุญญานันต์ และคนอื่น ๆ (2530 : 55) ที่ค้นพบว่า วิทยาลัยครุยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จะนำไปสอนวิชาการอื่นนอกจากวิชาครุโดยตรงไม่ได้ และงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 :

อุปกรณ์ในการทำงาน ควรดำเนินการดังนี้

1.2.1.1 ห้องเรียนควรให้นักการภารโรงทำความสะอาดเก้าอี้เรียนและพื้นให้สะอาด มีการติดตั้งพัดลมเพื่อการระบายอากาศ ระบบแสงสว่างเพียงพอ และออกแบบจัดวางถูกต้องตามหลักวิชา

1.2.1.2 ฝ่ายวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดชั้นเรียน ควรตรวจสอบขนาดจำนวนผู้เรียนให้เหมาะสมกับขนาดของห้องเรียน

1.2.1.3 ฝ่ายอาคารสถานที่ควรดูแลในส่วนของจำนวนห้องน้ำให้ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้เรียนอย่างเพียงพอ และทั่วถึง

1.2.1.4 บริเวณโรงฝึกงาน หรือแลปต่าง ๆ ตามภาควิชาต่าง ๆ ควรได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานในเรื่องของการระบายอากาศ แสงสว่าง ความร้อน พื้นที่การปฏิบัติงาน และการควบคุมเสียงที่ตึงเกินกำหนดมาตรฐาน

1.2.1.5 ให้อาจารย์ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงสำรวจเครื่องจักร เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนว่า ยังขาดหรือต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม เพื่อทำโครงการของงบประมาณต่อไป

1.2.2 การจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานควรจัดสรรตามจำนวนบุคลากรที่สังกัดแต่ละภาควิชา คณะวิชา และวัสดุสิ้นเปลืองควรจัดให้ทุกภาคการศึกษาและเพียงพอ

1.3 อันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยในตาราง 10 มีสิ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่

1.3.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงให้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่ใช้อยู่ว่า มีความขัดแย้งในแง่ของการปฏิบัติอย่างไร พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในวิธีการปฏิบัติเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่แต่ละวิทยาลัยครูสามารถจัดการได้

1.3.2 เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่วิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดปัญหานั้น และชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา พร้อมมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหา

1.4 อันดับ 4 คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งผลจากการวิจัยในตาราง 9 มีสิ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่

1.4.1 วิทยาลัยควรมีการจัดประชุมอาจารย์เพื่อให้อาจารย์ทุกท่านมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.4.2 ภาควิชาต่าง ๆ ควรมีการประชุมเพื่อปรับปรุงการบริหาร เดือน ละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอข้อมูลแก่คณะวิชา โดยคณะวิชาควรมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง นำ ข้อมูลจากภาควิชาเสนอต่อผู้บริหารในกรณีที่จะเห็นว่าจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

1.5 อันดับ 5 คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ซึ่งผลจากการวิจัยในตาราง 8 มีสิ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่

1.5.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่ควรถือเกณฑ์จากหน้าที่ประจำ และในกรณีเฉพาะกิจตามคำสั่งของวิทยาลัย ควรได้พิจารณาถึงความรับผิดชอบในการสอน คุณภาพการสอน และการเตรียมสื่อการเรียนการสอน สำหรับอาจารย์บางท่านที่ทุ่มเทสำหรับการสอนอย่างเต็มที่

1.5.2 การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาด้านความรับผิดชอบ คุณภาพของงานจากงานประจำ และงานมอบหมายพิเศษ โดยตัดประเด็นเรื่องส่วนตัวออก อย่างเด็ดขาด

1.5.3 วิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรมตาม สถานที่ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างอาจารย์อุตสาหกรรม ศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู กับอาจารย์อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างอาจารย์อุตสาหกรรม ศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู กับอาจารย์เทคโนโลยี สังกัดกรมเทคโนโลยี

2.3 ศึกษาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์อุตสาหกรรม ศึกษา

2.4 ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรม ศึกษาในสหวิทยาลัยที่เหลืออีก 6 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยพหุชนินราช สหวิทยาลัยศรีอยุธยา สหวิทยาลัยอีสานเหนือ สหวิทยาลัยอีสานใต้ สหวิทยาลัยทราวดี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักษวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.
- การฝึกหัดครู, กรม. สถิติการศึกษา ปี 2536. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2536.
- กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สภาพและปัญหาการเรียนการสอนสาขาวิชาการอื่น ๆ ในวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : กองสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531.
- จุมพล สวัสดิ์ยากร. การร่างแบบสอบถามและ ABC ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวรรณภูมิ, ม.ป.ป.
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มิตรเจริญการพิมพ์, 2518.
- ฉลอง บุญญานันต์ และคนอื่น ๆ. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการศึกษาและสภาพความต้องการกำลังคน และบริการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนคาดหวังจากสถาบันฝึกหัดครู. รายงานการวิจัย อันดับ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530.
- ดวงใจ วิสกุล และคนอื่น ๆ. สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- นิตยา หลานไทย. ความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาและวิทยาลัยครูในสามจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9. ปรียญานิพนธ์ กค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524. อัดสำเนา.
- ประพจน์ นันทรามาศ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- ประศักดิ์ นิยากร. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513. อัดสำเนา.
- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2519. อัดสำเนา.
- ปรีชาพร วงศ์อนตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2532.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. รายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาในบริเวณพื้นที่ชายฝั่ง
ทะเลตะวันออกประเทศไทย เรื่อง กรณีศึกษา : รูปแบบการจัดการศึกษาทางด้าน
อุตสาหกรรมศึกษาสำหรับพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา
วิทยาลัยครูพระนคร, 2533.
- พงศ์ หรตล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครู
พระนคร, 2534.
- "พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 101
ตอนที่ 144. หน้า 1-13. 12 ตุลาคม 2527.
- พิรพต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
อัดสำเนา.
- ปัญญา สาธ. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

- มหาวิทยาลัย, ทบวง. นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี บรรยายสรุปต่อผู้บริหารสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ณ ห้องประชุมศูนย์สารสนเทศ ทบวงมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 4 เมษายน 2534.
- มาณี ไชยธีรานวัณศิริ และคนอื่น ๆ. ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2534.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ศึกษานร จำกัด, 2531.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา, 2518.
- ศุภฤกษ์ ทองประยูร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.
อัดสำเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์, 2525
- _____. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงสยามการพิมพ์, 2521.
- สากล จริยวิทยานนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์ (NIDA). วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2522. อัดสำเนา.
- สุพล บุญทรง. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- สุภาภรณ์ รัชลวีวรรณ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. แนวโน้มของวิทยาลัยครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การ
ศาสนา, 2533.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- โสภณ หาลิตะพันธ์. สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการวิชาการ และสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินท์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- อารี เพชรพุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกมลการพิมพ์, 2530.
- Applewhite, Philip B. Organization Behavior. New York : Prentice Hill, 1965.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts: 1965.
- Bium, Milton L. and Jane C. Naylor. Industrial Psychology. New York: Harper & Row, 1968.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Cherman, Jr. Personal Management. Cincinnati; South-Western Publishing, 1968.
- Dale Yoder. Personal Principles and Policies. New Jersey : Prentice Hill, 1959.
- Drever, James. A Dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Book, 1972.
- Locke, Edwin A. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1965.
- George Strause and Leonard R. Sayles. Personel : the Human Problems of Management. New Jersey : Englewood Cliffs Prentice Hill, 1960.
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Gilmer, Haller B. and others. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill, 1966.
- Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. Oxford : IBM Publishing, 1964.
- Herzberg, F. and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- Jackson, Dale R. "A Study of University Administrations Perseptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," Disertation Abstracts International. 35(5): 7560-A; October, 1974.

- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970.
- Moorehead, Roderick E. "An Analysis of Faculty Job Satisfaction in the Public Regional Community Colleges and the State Technical Colleges of Connecticut," Dissertation Abstracts International. 30(1): 635-A; November, 1979.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collor Job. Michigan : Ann-Arbor University of Michigan, 1958.
- Nicholson, Edward A. and Robert C. Miljus. "Job Satisfaction and Turnover among Liberal Arts College Professors," Personnel Journal. 21(3): 840-845-A; July, 1972.
- Sergiovanni, Thomas J. "Investigation of Factors which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Dissertation Abstracts International. 30(12): 1253-A; June, 1970.
- Sudsawat, Sophon. "A Study of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at selected University in Thailand," Dissertation Abstracts. 41(3): 964-A; September, 1980.
- Tiffin, Joseph and Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. London: George Allen and Urwin, 1968.
- Valez, Gillermo V. "A Study of Faculty Satisfaction-Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Colombian Universities," Dissertation Abstracts. 33(3): 997-A: September, 1972.
- Vatthaisong, Arkom. "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institutions in Thailand," Dissertation Abstracts International. 72(3): 468-A; August, 1982.
- Vickstrom, Rodney A. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International. 72(3): 1249-A; September, 1971.
- Yoder, Dale. Personal Principles and Policies. New Jersey : Prentics Hill, 1959.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

[] ต่ำกว่า 35 ปี

[] ระหว่าง 35-45 ปี

[] สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

2. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

3. วุฒิต่างการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาโท

[] ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยครูที่ท่านสังกัดอยู่

[] ต่ำกว่า 10 ปี

[] 10 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งทางวิชาการของท่านในปัจจุบัน

[] อาจารย์

[] ผู้ช่วยศาสตราจารย์

[] รองศาสตราจารย์

5. วิทยาลัยครูที่สังกัด

- [] วิทยาลัยครูจันทระเกษม
 [] วิทยาลัยครูธนบุรี
 [] วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 [] วิทยาลัยครูพระนคร
 [] วิทยาลัยครูสวนดุสิต
 [] วิทยาลัยครูสวนสุนันทา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สูงที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สูง
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ต่ำ
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ต่ำที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อ | ประเด็นความรู้สึกพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| 0 | <u>ลักษณะของงาน</u> การทำงานตรงกับความรู้และความถนัด | | ✓ | | | |

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติประเด็นการทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด อาจารย์ผู้สอนศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง

ต่อไปนี้เป็นปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเกี่ยวกับ ความ
พึงพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

| ข้อ | ประเด็นความรู้สึกพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| | <u>ความสำเร็จของงาน</u> | | | | | |
| 1. | งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ..... | | | | | |
| 2. | เพื่อนร่วมงานพอใจผลงานของท่าน..... | | | | | |
| 3. | ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน..... | | | | | |
| 4. | เมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ พยายามปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ..... | | | | | |
| 5. | ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ..... | | | | | |
| | <u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u> | | | | | |
| 6. | เพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน..... | | | | | |
| 7. | เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต่อวิทยาลัย..... | | | | | |
| 8. | นักศึกษาที่ท่านสอนให้ความยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของท่าน..... | | | | | |
| 9. | ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของวิทยาลัย จากผู้บังคับบัญชา..... | | | | | |
| 10. | ท่านมีความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน วิทยาลัยนี้..... | | | | | |
| | <u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u> | | | | | |
| 11. | ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความ ถนัด..... | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความรู้สึกพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| 12. | งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | | | | | |
| 13. | ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ | | | | | |
| 14. | ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพของวิทยาลัย | | | | | |
| 15. | ท่านพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| | ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 16. | ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 17. | ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 18. | หากเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านพยายามแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 19. | ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำและงานมอบหมายพิเศษ | | | | | |
| 20. | ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| | ความก้าวหน้า | | | | | |
| 21. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ | | | | | |
| 22. | ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นจากงานที่ทำอยู่ | | | | | |
| 23. | ท่านพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ขณะนี้ | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความรู้สึกพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---------------------------------|---|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| 24. | วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ | | | | | |
| 25. | ท่านพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันที่ทำอยู่ | | | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | | | | | | |
| 26. | นโยบายของวิทยาลัยที่กำหนดโดยกรรมการฝึกหัดครูชัดเจนและเข้าใจง่าย | | | | | |
| 27. | ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย | | | | | |
| 28. | วิทยาลัยของท่านจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน | | | | | |
| 29. | ท่านมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงานของของภาควิชาที่สังกัดอยู่ | | | | | |
| 30. | ท่านพอใจนโยบายการบริหารงานที่วิทยาลัยถือเป็นแนวปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชา | | | | | | |
| 31. | ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางการปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน | | | | | |
| 32. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม | | | | | |
| 33. | เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือท่าน | | | | | |
| 34. | ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตัว เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความรู้สึกพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| 35. | ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ที่ถือปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| | <u>เงินเดือน</u> | | | | | |
| 36. | เงินเดือนและเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย เพียงพอกับรายจ่ายที่จำเป็นของท่าน | | | | | |
| 37. | ท่านพอใจการจัดผลประโยชน์ตอบแทนจากการจัด การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรประจำการของภาควิชา | | | | | |
| 38. | วิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตาม สิทธิต่าง ๆ ของท่าน | | | | | |
| 39. | วิทยาลัยจัดบริการ และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัย | | | | | |
| 40. | ท่านพอใจผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจาก วิทยาลัย | | | | | |
| | <u>ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</u> | | | | | |
| 41. | เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษา หารือเรื่องราวต่าง ๆ กับท่าน | | | | | |
| 42. | เมื่อท่านขอความร่วมมือ และสนับสนุนในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน มักจะได้รับการตอบสนอง | | | | | |
| 43. | นักศึกษามาติดต่อขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ จากท่าน | | | | | |
| 44. | ท่านไปร่วมกิจกรรมที่คณาจารย์และวิทยาลัยจัดขึ้น | | | | | |
| 45. | ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในวิทยาลัย | | | | | |
| | <u>สภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| 46. | วิทยาลัยของท่านมีการจัดบริเวณที่สะดวกสบายน่าอยู่ | | | | | |

| ข้อ | ประเด็นความรู้ที่พึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|
| | | สูง ที่สุด (5) | สูง (4) | ปาน กลาง (3) | ต่ำ (2) | ต่ำ ที่สุด (1) |
| 47. | สภาพวิทยาลัยของท่านมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน | | | | | |
| 48. | วิทยาลัยจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน | | | | | |
| 49. | วิทยาลัยมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | |
| 50. | ท่านพอใจสภาพการทำงานปัจจุบันของวิทยาลัยที่ท่าน สังกัดอยู่ | | | | | |

....ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม....

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ นางพรรณราย อ่ำประชา
- เกิดวันที่ 27 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2504
- สถานที่เกิด ตำบลวังกะนี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน 41/14 ม.15 ซอยวัดทอง ถนนปิ่นเกล้า-นครชัยศรี แขวงฉิมพลี
เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
- ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อาจารย์ 1 ระดับ 4
- สถานที่ทำงานปัจจุบัน ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ถนนรัชดาภิเษก
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10900
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ.2526 ช่างเขียนแบบงานระบบสุขาภิบาล บริษัท ซี.นครเทรตติ้ง จำกัด
สี่แยกโกโศก กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2527 อาจารย์ 1 ระดับ 3 ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครู
นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
- พ.ศ.2533-ปัจจุบัน อาจารย์ 1 ระดับ 4 ช่วยราชการเพื่อรอการย้าย
ที่ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูจันทรเกษม
ถนนรัชดาภิเษก เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ.2517 ประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนสมิทธิโชติ
อำเภอบางเขน กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2520 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวัดพระศรีมหาธาตุ
(สาธิตวิทยาลัยครูพระนคร) กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2522 ป.กศ.ต้น จากวิทยาลัยครูพระนคร กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2524 ป.กศ.สูง (อุตสาหกรรมศิลป์) จากวิทยาลัยครูพระนคร
- พ.ศ.2526 ค.บ.(อุตสาหกรรมศิลป์) จากวิทยาลัยครูพระนคร
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2536 กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ