

378. 013

ก ๘ ๑๘ ๓

๖. ๖

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพ
หลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กุมภาพันธ์ 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

112792

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลัย)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ปริญญาพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก
“ทุน ศาสตราจารย์ ดร. สำโรช บัวศรี”
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการทำวิจัยทุกขั้นตอน ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์ และ รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิสิริ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ช่วยให้อาจารย์นิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ ให้ความรักความเมตตา ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและคณะครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างทั้ง 5 แห่ง ที่สละเวลาอันมีค่าให้มาร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และขอบคุณอาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝ่ายวิจัยในวิทยาลัยสารพัดช่างที่กรุณารับเป็นภาระช่วยรวบรวมแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ รุ่น 16 รุ่นพี่ทุกท่าน เพื่อนร่วมงานที่วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี พี่น้องและญาติมิตรทุกท่าน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบคุณอาจารย์ประเวศ สมประสงค์ อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี ที่เป็นแรงผลักดัน เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะกับผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและคุณความดีอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณสำหรับคุณพ่อ - คุณแม่ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน ให้กำลังใจ ให้ความเมตตาในทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัยได้เจริญก้าวหน้าทั้งในการศึกษาและหน้าที่การทำงานตลอดมา

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรมอาชีวศึกษา.....	13
การดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง.....	18
หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน.....	20
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์.....	23
ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์.....	25
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิสเบอร์ก.....	26
องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	28
การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
งานวิจัยในประเทศ.....	37
3 วิธีดำเนินการ.....	43
รูปแบบของการวิจัย.....	43
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
จำนวนข้อคำถาม.....	44
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	45

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.....	51
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อ จำแนกตามตัวแปรอิสระ.....	62
3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามเพศ.....	62
3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามอายุ.....	68
3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	80
3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	88
3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามตำแหน่งในสถานศึกษา.....	98
3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น..	105
3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก ตามประเภทวิชาที่สอน.....	123
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	136
4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน.....	136
4.2 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	139
4.3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	140

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 143
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 143
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 143
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 144
	สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 145
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 145
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 146
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 146
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 147
	อภิปรายผล..... 153
	ข้อเสนอแนะ..... 162
	บรรณานุกรม..... 165
	ภาคผนวก..... 172
	ภาคผนวก ก. หนังสือขอความร่วมมือและรายชื่อสถานศึกษา..... 172
	ภาคผนวก ข. แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล..... 176
	ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 182

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนครูที่สอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ปีการศึกษา 2541.....	8
2 จำนวนข้อคำถามระดับความพึงพอใจ จำแนกตามองค์ประกอบที่ทำการสอบวัด.....	44
3 ตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	46
4 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน.....	52
6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศ.....	63
7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามกลุ่มกลุ่มอายุ.....	69
8 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของครูเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	76
9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	77
10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	81
11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกกลุ่มตามระดับการศึกษา.....	89
12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา.....	99
14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน.....	106
15 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน.....	113
16 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน.....	114

ตาราง

หน้า

17	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น รายข้อเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน.....	117
18	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตาม ประเภทวิชาที่สอน.....	124
19	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น รายด้านเมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	129
20	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น รายข้อเมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	131
21	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน.....	136
22	สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	139
23	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	141

ภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ระบบการจัดอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษา (ปี พ.ศ. 2540).....	15
2 การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา.....	16
3 การแสดงกราฟแท่งเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน และโดยรวม.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทุกสังคมยอมรับความสำคัญของการศึกษา โดยถือว่าการศึกษเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องกำหนดระดับความเจริญของสังคม การศึกษามีได้หมายถึงเฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนหรือในสถาบันการศึกษาเท่านั้น หากแต่เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่งและตลอดเวลา มีความเกี่ยวพันและต่อเนื่องกันตลอดชีวิต (ปรุ้ม นิคมานนท์. 2528 : 2 - 3)

↘ ในสภาพสังคมปัจจุบัน ประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นวัตกรรม เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่อยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อสร้างศักยภาพของคนให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมส่วนรวมอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : คำนำ)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะคุณภาพของประชาชนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ รัฐจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตตามที่กำหนดในเป้าหมายของการพัฒนา

มาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะเห็นว่า คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา กล่าวคือ เห็นว่าคนเป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ เป้าหมายของการพัฒนาจึงมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถที่จะพึ่งตนเองได้ในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ เป็นพลังในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1 - 2)

การจัดการศึกษาในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายส่งเสริมการศึกษาทั้งในด้านสามัญและด้านอาชีพ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ทุกระดับและประเภท การศึกษาในด้านอาชีพนั้น มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะ และฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพให้เหมาะสมกับความถนัด สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 63) ในทางปฏิบัติ มีหน่วยงานที่หลากหลายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านอาชีพแขนงต่าง ๆ

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่มีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และมีนโยบายขยายวิชาชีพระยะสั้น ตลอดจนหลักสูตรพิเศษที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายแก่ประชาชน และเยาวชนอย่างกว้างขวาง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็น การเพิ่มพูนทักษะอาชีพและส่งเสริมการทำงาน (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 1)

ในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ 413 แห่ง แยกเป็นวิทยาลัยที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค 116 แห่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 46 แห่ง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม 48 แห่ง และกองการศึกษาอาชีพ 203 แห่ง

ในส่วนของกองการศึกษาอาชีพ มีสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด 2 ประเภท คือ วิทยาลัยสารพัดช่าง 54 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ 149 แห่ง ในแต่ละสถานศึกษามีการจัดการศึกษาและฝึกอบรม 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม ขณะนี้ กรมอาชีวศึกษาได้เร่งผลิตและเตรียมคนเข้าสู่ระบบแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ได้แบ่งการจัดฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (2) หลักสูตร ปวช. พิเศษ (อศ.กช.) และ (3) ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา การจัดการศึกษาทั้ง 3 ประเภทนี้ มีลักษณะและวิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามจุดมุ่งหมายของการฝึกในแต่ละระดับและแต่ละประเภท (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 1 - 12)

การดำเนินการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนของกรมอาชีวศึกษาในปีการศึกษา 2539 มีผู้จบการศึกษารวมทั้งสิ้น 681,732 คน ในจำนวนนี้ เป็นนักศึกษา นอกระบบโรงเรียน 246,631 คน คิดเป็นร้อยละ 36.66 ของนักศึกษาทั้งหมด จากจำนวนผู้จบการศึกษานอกระบบโรงเรียนทั้งหมดนี้มีถึง ร้อยละ 56.08 หรือ 138,322 คน เป็นนักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และในจำนวนนี้มีถึง ร้อยละ 87.50 หรือ 121,094 คน เป็นนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่เปิดสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 83 - 86)

วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นสถานศึกษาที่สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา มุ่งสอนการศึกษาด้านวิชาชีพจัดสอนในหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ และหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นนั้นเปิดสอนให้กับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้เข้ามาศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่สำคัญ คือ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ และทักษะพอที่จะประกอบอาชีพได้ หรือเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพที่ทำอยู่แล้ว ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 3 - 4) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียน

สามารถเทียบโอนหน่วยกิตการเรียนกับหลักสูตรอื่น ๆ ได้ และยังสามารถเก็บสะสมหน่วยกิตไว้เพื่อรับวุฒิปริญญาที่สูงขึ้นได้อีกด้วย (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 14)

คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ คุณภาพและความเอาใจใส่ของครู เพราะครูมีบทบาทในด้านการอบรมสั่งสอน ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในตัวผู้เรียน สำหรับครูอาชีวศึกษานั้นจะแตกต่างจากครูที่สอนสายสามัญ เพราะครูที่สอนอาชีพเป็นการสอนความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ ซึ่งเน้นทักษะปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ดังนั้น ครูผู้สอนวิชาชีพจะต้องมีความรู้ทางสาขาอาชีพนั้นเป็นอย่างดี และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ดังที่ ธนู แสงศักดิ์ (2513 : 16) ได้ให้ความหมายของ “ครูช่าง” ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีความสามารถทางการช่างแต่ละแขนง ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ต้องมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้เกิดความเข้าใจแก่นักเรียนจนถึงขั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้”

ในการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยทั่วไปจะเน้นการเรียนการสอนทักษะภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี การปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างโดยทั่วไปนั้น มีงานด้านการสอนในเวลาราชการสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง และนอกเวลาราชการ อีก 15 ชั่วโมง รวมเป็น 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้บางท่านยังต้องสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อีกด้วย นอกจากภาระหน้าที่ด้านการสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่พิเศษอื่นนอกเหนือจากการสอนด้วย เช่น งานกิจกรรม งานบัญชี งานทะเบียน งานปกครอง โครงการพิเศษ และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกหลายประการ

การปฏิบัติงานหลายด้านเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่โดยตรง ดังที่ จรูญ มลิษฐ์ (2531 : 26) ให้ความเห็นว่าการให้ครูไปทำงานอื่นซึ่งไม่ใช่การเรียนการสอนโดยตรง ก็เป็นสาเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก บางครั้งอาจเกินกำลัง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้มีใจรักในงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพได้ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2532 : 41 - 198) นอกจากนี้ยังสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนด้วย บางคนต้องการเปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอื่น ความกระตือรือร้นในการเป็นครู - อาจารย์จึงลดลงไป เพราะไปประกอบอาชีพอื่นที่มีโอกาสรวยกว่าและมีชื่อเสียงมากกว่า ประกอบกับเกียรติภูมิของวิชาชีพครูด้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น จึงเป็นเหตุให้กำลังใจในการทำงานลดลงได้

ข้อมูลจากกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา พบว่า ในปีงบประมาณ 2538 กรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งมีอัตราว่างถึง 496 อัตรา มีครู - อาจารย์ลาออก โอน ย้าย และเกษียณอายุ อยู่ในอัตราที่สูง เฉลี่ยเดือนละ 20 คน (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 27) ทำให้ขาดแคลนครู - อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถสูง ปัญหาดังกล่าว มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศโดยตรง นอกจากนี้ยังต้องสิ้นเปลือง

งบประมาณ และสิ้นเปลืองเวลาในการผลิตครูในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลนอีกด้วย

นอกจากนี้บรรยากาศในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครู - อาจารย์ในสถานศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเพราะ มีระบบการบริหารงานที่หลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติมาก ในบางครั้งมีการถือระบบพวกพ้อง รวมทั้งขาดการเอาใจใส่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ จำเริญ เริงถนอมทรัพย์ (2529 : 1 - 2) ที่ว่า ถ้าครูอาจารย์มีความพึงพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน งานก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ถ้าหากไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfaction) ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บริหารจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะขจัดสาเหตุของความไม่พึงพอใจนั้นทั้งหมด และขณะเดียวกันก็ต้องพยายามสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของหน่วยงาน

จากแนวคิดและผลการวิจัยของ เฟรดริค เฮิรเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างอิงใน พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 59) ได้จำแนกปัจจัยการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 2 ปัจจัย คือ (1) เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต และ (2) ปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งจะเป็นตัวค้ำจุนความพึงพอใจนั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและความมั่นคงในงาน

จิรพันธ์ พุทธิรัตน์ (2534 : 43) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ปัจจัยด้านงานมากที่สุด สำหรับ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 93) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อดูจากรายด้าน มีความพึงพอใจในระดับมากอยู่เพียง 1 ด้าน คือ ด้านฐานะอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม จะเห็นได้ว่า กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษา ไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นที่กล่าวมา เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างมีครูที่สอนวิชาชีพหลาย

สาขาที่ยังไม่ได้มีการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูที่สอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่น่าจะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัยเป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักวิชาการของกรมอาชีวศึกษา สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยตั้งความมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ว่ามีความพึงพอใจในองค์ประกอบใดมากหรือน้อยเพียงใด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น เมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และประเภทวิชาที่สอน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าให้ประโยชน์ ดังนี้

1. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทำให้ทราบว่องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านใดมีระดับสูงหรือต่ำเพียงใด และตัวแปรอิสระใดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจอย่างไร ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารและนักวิชาการของกรมอาชีวศึกษา ในการนำไปพิจารณาเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการทั้งในสาขาอาชีวศึกษา สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ การบริหารบุคคล และจิตวิทยาการศึกษา ทำให้ทราบลักษณะและธรรมชาติเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ประโยชน์ทางด้านการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีการเสริมสร้างแรงจูงใจของเฮิสเบิร์ก (Frederick Herzberg's Motivation-Maintenance or Motivation-Hygiene Theory) เป็นต้นแบบ โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูออกเป็น 14 องค์ประกอบ ดังนี้

1. **ความสำเร็จของงาน** ได้แก่ การที่บุคคลสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจ
2. **การยอมรับนับถือ** ได้แก่ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. **ลักษณะของงาน** ได้แก่ ความน่าสนใจ ความยากง่ายที่พอเหมาะ งานที่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำ และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
4. **ความรับผิดชอบ** ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ไม่ละเลยต่องานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย
5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่ง** ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับแต่งตั้งมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน และการเพิ่มพูนวุฒิ
6. **โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** ได้แก่ แนวทางหรือช่องทางที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น
7. **เงินเดือนและรายได้** ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
8. **สถานภาพทางอาชีพ** ได้แก่ งานที่ทำนั้นได้รับการยอมรับนับถือของสังคม เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่น่าภาคภูมิใจ และเป็นงานที่มีสถานภาพดีในสายตาของสังคม ทั่วไป
9. **ความสัมพันธ์กับบุคคล** ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร
10. **การปกครองบังคับบัญชา** ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

11. นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กรที่ชัดเจน การกำหนดระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ และธรรมเนียมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารงานที่เหมาะสมและยุติธรรม

12. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ปฏิบัติ เช่น การมีบ้านเป็นของตนเอง ไม่มีหนี้สิน มีฐานะที่มั่นคง มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

14. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ การได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ไม่ต้องหวาดระแวงว่าจะต้องถูกเลิกจ้าง หรือไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ในการศึกษานี้จะจ่งศึกษากับกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยสารพัดช่าง 5 แห่ง คือ วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี และ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2541 มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รวมทั้งสิ้น 146 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนครูที่สอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษา
ภาคกลาง ปีการศึกษา 2541

ที่	สถานศึกษา	จำนวนครู	ร้อยละ
1	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	39	26.71
2	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส สุพรรณบุรี	32	21.92
3	วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม	15	10.27
4	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	20	13.70
5	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	40	27.40
รวม		146	100.00

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่
สถานภาพของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรพระยะสัน มีดังนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1) เพศชาย
 - 2) เพศหญิง
2. อายุ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
 - 1)อายุน้อย ได้แก่กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
 - 2) อายุปานกลาง ได้แก่กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี
 - 3) อายุมาก ได้แก่กลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) โสด
 - 2) มีครอบครัว
 - 3) อื่น ๆ เช่น หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรี
 - 3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
 - 2) ทำหน้าที่สอน และมีตำแหน่งบริหารด้วย เช่น ตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าคณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2) 5 - 10 ปี
 - 3) 10 ปีขึ้นไป
7. ประเภทของวิชาที่สอน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่
 - 1) กลุ่มช่างอุตสาหกรรม
 - 2) กลุ่มคหกรรมศาสตร์
 - 3) กลุ่มพาณิชยกรรม
 - 4) กลุ่มศิลปหัตถกรรม

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกตามทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก (Herzberg) โดยนำมาศึกษา 14 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
7. เงินเดือนและรายได้
8. สถานภาพทางอาชีพ
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. นโยบายและการบริหารงาน
12. สภาพการทำงาน
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
6. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
7. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่ทำการสอนในประเภทวิชาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นต่องานที่ทำ อันเกิดจากการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ทำให้เต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก (Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 14 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจ

1.2 การยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจ ความยากง่ายที่พอเหมาะ งานที่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำ และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ไม่ละเลยต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับแต่งตั้งมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานและการเพิ่มพูนวุฒิ

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้แก่ แนวทางหรือช่องทางที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

1.7 เงินเดือนและรายได้ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่ง และ สวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.8 สถานภาพทางอาชีพ ได้แก่ งานที่ทำนั้นได้รับการยอมรับนับถือของสังคม เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่น่าภาคภูมิใจ และเป็นงานที่มีสถานภาพดีในสายตาของสังคม ทั่วไป

1.9 ความสัมพันธ์กับบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

1.10 การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

1.11 นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กรที่ชัดเจน การกำหนดระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ และธรรมเนียมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม วิทยุทธศาสตร์การบริหารงานที่เหมาะสมและยุติธรรม

1.12 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.13 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ปฏิบัติ เช่น การมีบ้านเป็นของตนเอง ไม่มีหนี้สิน มีฐานะที่มั่นคง มีฐานะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.14 ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ การได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ไม่ต้องหวาดระแวงว่าจะต้องถูกเลิกจ้าง หรือไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

2. ครูสอนวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงานสอนในวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในสาขาวิชาต่าง ๆ ในรอบเช้า รอบบ่าย หรือรอบค่ำ ของวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

3. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หมายถึง การกำหนดหลักสูตรวิชาชีพที่จัดสอนให้แก่ประชาชนทั่วไป เป็นหลักสูตรที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยกำหนดให้ใช้ระยะเวลาในการเรียน 150 - 255 ชั่วโมง ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จบในตัวเองแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งวิชาสามัญที่เปิดสอนในแต่ละวิชาด้วย

4. วิทยาลัยสารพัดช่าง หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นจบในตัวเองให้กับประชาชนทั่วไป ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรระยะสั้น พ.ศ. 2529 ทำการเปิดสอน 4 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ และประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

5. กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่างที่อยู่ในเขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษา 5 ในที่นี้ไม่รวมเขตกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีทั้งหมด 5 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส (จังหวัดสุพรรณบุรี) วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้เรียงตามลำดับหัวข้อดังนี้ :-

1. การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรมอาชีวศึกษา
2. การดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง
3. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 มีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับอุดมศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง) และการฝึกอาชีพพระยะสัน (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 1) การจัดการศึกษาจึงมีวัตถุประสงค์ในการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในด้านวิชาชีพ ทำให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัด ความสนใจ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

เพื่อให้การบริหารและการจัดการอาชีวศึกษามีเอกภาพและเป็นระบบ จึงได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวិชาชีพในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรพระยะสัน หลักสูตรพิเศษ

2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภท

วิชาคือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดหลักสูตรระดับต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2.1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวช. ในปีการศึกษา 2536 ได้เริ่มรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษา ในบางสาขาวิชาด้วย โดยรับเข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2.1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2.1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2.2 จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. พิเศษ (อศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุวเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเอง และกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร ในขณะเดียวกัน นักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัดได้รับวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่า จบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

2.3 จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ

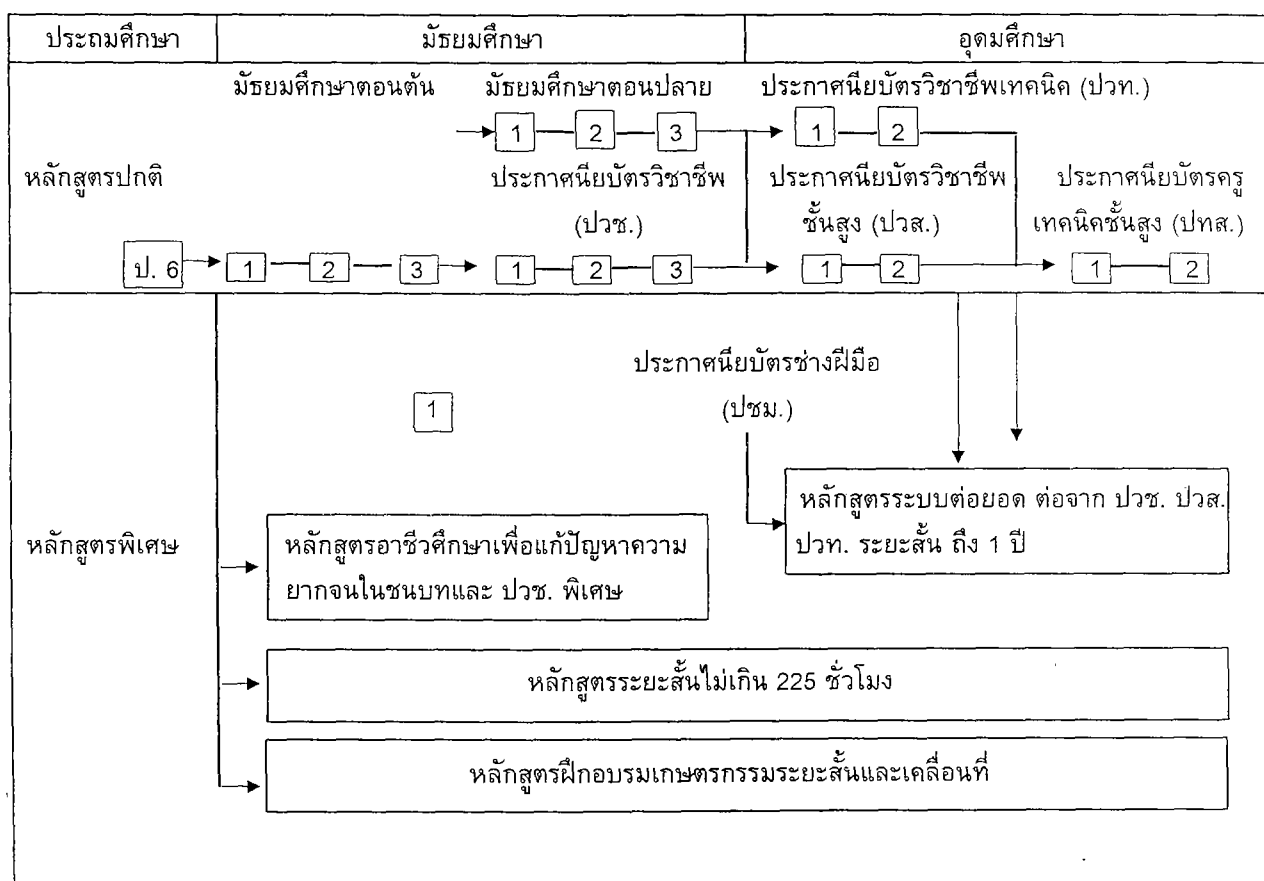
2.3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง หรือสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือตามสาขาที่เลือกเรียน

2.3.2 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสำหรับประชาชนทั่วไป หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกัน จัดเป็นหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา เช่น หลักสูตร 45, 75, 100, 120 และ 225 ชั่วโมง

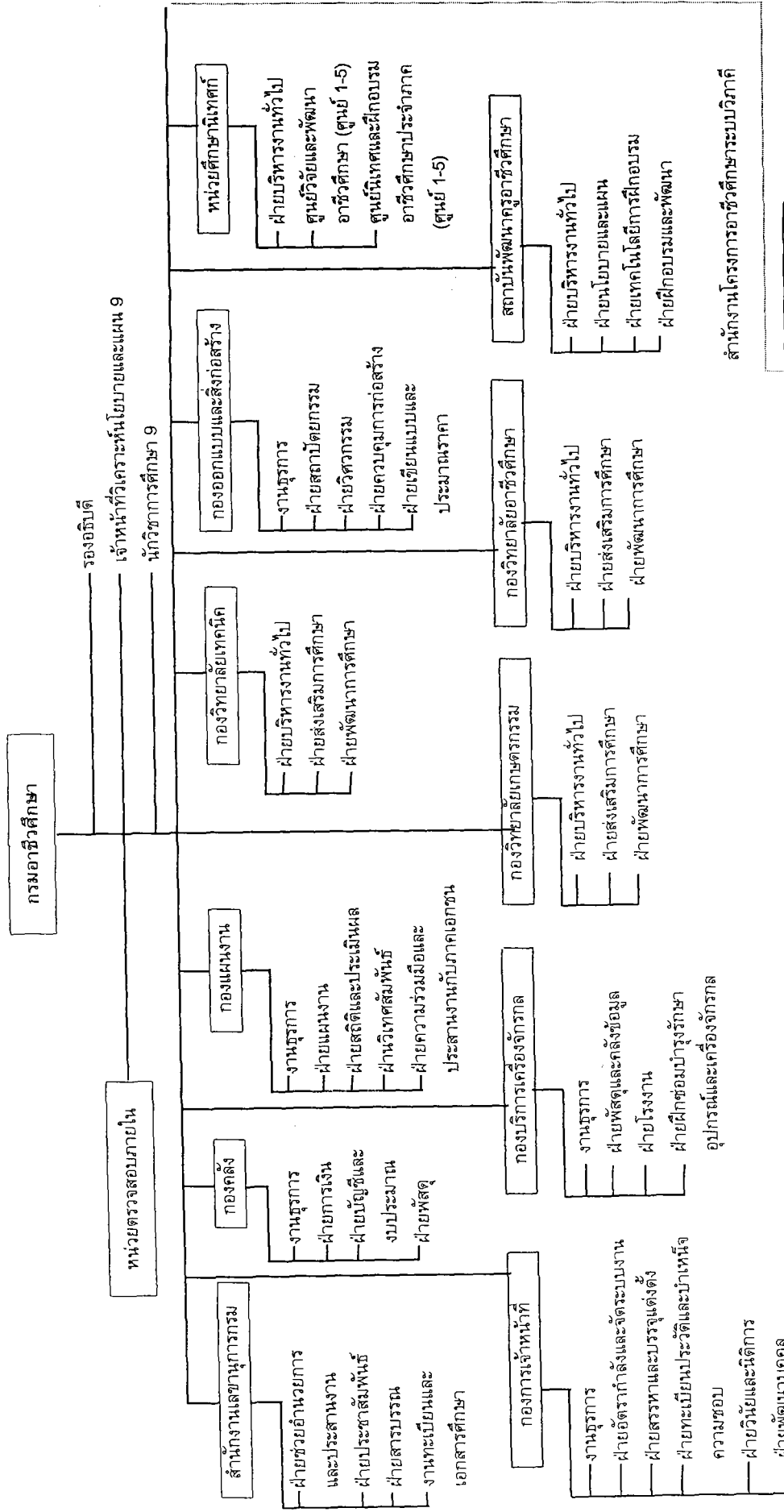
ในสาขาวิชาต่าง ๆ เมื่อผ่านการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

2.3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยม เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาและโรงเรียนเอกชน

2.3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม เป็นการจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่ และจัดในรูปแบบกิจกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท



ภาพประกอบ 1 ระบบการจัดอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษา (ปี พ.ศ. 2540)



หมายเหตุ 1. หน่วยงานที่ตั้งขึ้นเป็นกรมภายใน (เส้นประ)

2. เป็นแผนภูมิติดตามการอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (เริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2535)

- กองการศึกษาอาชีวศึกษา
- สำนักงานกึ่งการพิเศษ
- สำนักงานการตรวจราชการกรม
- สำนักงาน กปร. พอ.
- สำนักงานโครงการเงินเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา

ภาพประกอบ 2 การแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา

จากระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529 สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการ ต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาตามหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

7. ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

2. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

4. ฝ่ายวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน ดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่ง

ไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ

4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องของการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา

5. กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา

6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ของสถานศึกษา

7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

8. ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่

10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษา ในสถานศึกษาและรายงานผลการเรียนของ ผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติการสอบ

11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา

12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

การดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง

วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่งในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ผลิตช่างและผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ในระดับกึ่งผู้ชำนาญการให้เข้าฝึกวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 จนถึงปัจจุบัน จะใช้เวลาฝึกเป็นช่วงสั้น ๆ โดยจัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษาจัดแบ่งเป็นระดับ ๆ และ 225 ชั่วโมง บางวิชาชีพจบในระดับเดียว และบางวิชาชีพจะต้องศึกษาต่อขึ้นไปในระดับสูง

ในปลายปีการศึกษา 2522 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพครั้งใหญ่ขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะให้หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่นำมาใช้ใหม่สามารถเชื่อมโยงกับหลักสูตรวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ โดยเฉพาะหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่กำหนดให้นักเรียนต้องเรียนวิชาบังคับที่เป็นแกนวิชาชีพ หรือพื้นฐานสายอาชีพส่วนหนึ่งด้วย หลักสูตรใหม่นี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ในปีการศึกษา 2523 เป็นต้นมา (กรมอาชีวศึกษา. 2525 : 128 - 129) และได้เปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลแบบร้อยละมาเป็นแบบหน่วยกิต เพื่อสะดวกในการเชื่อมโยงกับหลักสูตรอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ตามความมุ่งหมาย นั่นคือ นักเรียนสามารถโอนหน่วยกิตจากวิทยาลัยสารพัดช่าง เข้าสมทบกับหน่วยกิตในระบบโรงเรียนได้ จนกระทั่งในปีการศึกษา 2533 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ใช้มาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและสภาวะการณ์ปัจจุบันอย่างแท้จริง (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 1)

จากการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดภาระหน้าที่ของวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็น 2 ประการคือ

1. หน้าที่หลัก ได้แก่

1.1 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น มีระยะเวลาเรียน ตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลย พินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงานรวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

1.2 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) มี ระยะเวลาเรียนของหลักสูตร 3 ระยะ คือ 1, 2 และ 3 ปี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีของหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ จากกรมอาชีวศึกษา หลักสูตรนี้จะรับผู้สำเร็จการศึกษา จากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับ ปชม. ปีที่ 1 สำหรับปีที่ 2 และปีที่ 3 จะรับต่อจากชั้น ปชม.ปีที่ 1 และปีที่ 2 ตามลำดับ

1.3 จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษา และระดับ มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการฝึกอบรมวิชาชีพ

1.4 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูง ต่อเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ ขั้นสูง

1.5 จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพนอกระบบ (ปวช.นอกระบบ) แก่นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่ เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และเป็นผู้ที่มีอาชีพหรือทำงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการ ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตตลอดจนเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสืบไป

1.6 จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจาก สถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์หรือผู้ชำนาญการ

2. หน้าที่รอง ได้แก่

2.1 ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น

2.2 เป็นศูนย์กลางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พุทธศักราช 2533 เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่กรมอาชีวศึกษากำหนดขึ้นและใช้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษาใช้ฝึกอบรมวิชาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป ที่มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หรือเทียบเท่า เพื่อให้สามารถนำความรู้ความชำนาญที่ได้รับนั้นไปประกอบอาชีพทั้งในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระส่วนตัว หรือนำไปปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเพิ่มเติมความรู้พิเศษ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การฝึกวิชาชีพตามหลักสูตรนี้ประกอบด้วยความรู้ภาคทฤษฎีที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะ ซึ่งเน้นหนักภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้สัมผัสและมีประสบการณ์จริงจนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เมื่อจบหลักสูตร จุดเด่นของหลักสูตรนี้ก็คือ เนื้อหาของแต่ละแผนกวิชาถูกแบ่งออกเป็นตอน ๆ ออกเป็นรายวิชาย่อยที่จบในตัวเอง ระยะเวลาที่ใช้ฝึกในแต่ละรายวิชานั้นจะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรายวิชาต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และความสามารถของตนเอง โดยจัดระยะเวลาเรียนแตกต่างกันตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ถึง 225 ชั่วโมง

การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ. 2533 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534 ควบคู่กับระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ. 2533 ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขจากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ. 2522 เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไป ที่ไม่มีโอกาสศึกษาวิชาชีพในระบบ ได้มีโอกาสฝึกวิชาชีพตามที่ตนต้องการ และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและความสนใจ
2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้ว ได้มีโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมในอาชีพนั้น ๆ สามารถนำไปพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เป็นการยกระดับการทำงาน และเพิ่มพูนรายได้แก่ตนเองและครอบครัว
3. เพื่อเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้ว แต่ประสงค์จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ได้มีโอกาสศึกษาและฝึกวิชาชีพอื่นตามที่ตนเองถนัดและสนใจ

4. เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ที่สนใจเลือกเรียนวิชาชีพ สามารถเรียนตามหลักสูตรนี้ได้ และเมื่อจบหลักสูตรนี้แล้ว สามารถโอนหน่วยกิตการเรียนไปสมทบกับหน่วยกิตของระบบโรงเรียนที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่ได้

5. เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ความชำนาญ ตลอดจนแนวทางในการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรวิชาชีพพระยศัน พ.ศ. 2533 มี 258 รายวิชา ดังต่อไปนี้

1. คณะวิชาช่างอุตสาหกรรม	มี	12	แผนกวิชา	78	รายวิชา
2. คณะวิชาพาณิชยกรรม	มี	15	แผนกวิชา	40	
3. คณะวิชาคหกรรมศาสตร์	มี	6	แผนกวิชา	75	รายวิชา
4. คณะวิชาศิลปหัตถกรรม	มี	7	แผนกวิชา	41	รายวิชา
5. คณะวิชาเกษตรกรรม	มี	3	แผนกวิชา	24	รายวิชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรหลายฝ่ายในองค์การ แม้้องค์การจะมีนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรทุกระดับขององค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การนั้นได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น นี่คือหลักการทั่วไปในการบริหารงาน

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อธิบายและให้ความหมายจากทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

สมิธ (Smith. 1955 : 114) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

มอร์ส (Morse. 1958 : 27) อธิบายว่า ความพึงใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดนั้นเป็นผลมาจากการไม่สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สตร้าส และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นจะเกิดจาก ความรู้สึกที่มีความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เดวิส (Davis. 1985 : 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

สำหรับนักวิชาการของไทยก็ได้มีผู้ให้คำอธิบาย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 321) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

สมยศ นาวิการ (2533 : 221) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจงาน คือ ความรู้สึกที่ดีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนต่องานของพวกเขา

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53) ให้คำอธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความรู้สึก ทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยแสดงออกทางอารมณ์ ความสนใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ความหมาย และแนวความคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของส่วนบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลาย ๆ อย่างมาประกอบกัน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพ

แวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ การจงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ การจงใจผู้ร่วมงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้บุคคลของหน่วยงานนั้นเกิดการทุ่มเท ใ้ ความรู้ความสามารถของตนเต็มที่ ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้น เพราะการจงใจเป็นการชักนำให้คน มุ่งมั่นต่องาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานใดมีการจงใจที่ดี สมาชิกย่อมเกิดความพึงพอใจการทำงานมาก

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจงใจของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 80 - 91) ได้เสนอทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจงใจ และตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองตาม มา

มาสโลว์ ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุดไว้ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ยังไม่ได้รับการตอบสนอง โดยปกติ แล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการด้านร่างกายของสมาชิกแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง เพื่อสมาชิกจะได้นำไปใช้จ่ายสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการทางกายนั้น ๆ

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการการยอมรับทางสังคม (Social Belongingness needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการการยอมรับทางสังคมนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมนั้น

4. ความต้องการสถานภาพในสังคม (Esteem or Status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่จะสร้างความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และคุณค่าของตัวเอง ความต้องการที่จะมีฐานะ มีชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในหน้าที่การงาน และความสำเร็จของตน

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self - actualization needs) ลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิด ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

ความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้ อาจเปรียบเทียบกับขั้นบันได เรียงลำดับจากขั้นที่ 1 ไปถึงขั้นที่ 5 ความต้องการทางกายเป็นความต้องการขั้นต้นที่สุด ที่เป็นพื้นฐานสำหรับความต้องการขั้นต่อ ๆ ไป ในกระบวนการพัฒนาด้านจิตใจ (Psychological Development) ของมนุษย์นั้นอาจกล่าวได้ว่า เป็นการพัฒนาระดับความต้องการนั่นเอง กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการสนองตอบความต้องการขั้นต้นได้แล้วก็เกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นไป นั่นคือ เมื่อสามารถสนองความต้องการทางกายแล้ว ก็เลื่อนลำดับเพื่อหาทางตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยต่อไป เมื่อมีความมั่นคงปลอดภัยพอสมควรก็ต้องด้านความรักความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ลำดับต่อไปก็เป็นการแสวงหาชื่อเสียงเกียรติยศ และต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต การพัฒนาความต้องการหรือแรงจูงใจทั้ง 5 ขั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นต้นได้เสร็จสิ้นสมบูรณ์เสียก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้จะมีผลต่อเนื่องเหมือนลูกคลื่น ในขณะที่เดียวกันเราอาจมีความต้องการทั้ง 5 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่ว่าการจัดลำดับความสำคัญของความ

ต้องการในช่วงนั้น ๆ ไม่เท่ากัน ความต้องการแต่ละระดับของบุคคลก็ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาทางจิตใจและไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความต้องการครบทั้ง 5 ชั้น (ปฐมนิคมานนท์. 2518 : 51 : 53)

นอกจากแรงจูงใจพื้นฐานทั้ง 5 ประการนี้แล้ว นักจิตวิทยายังได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ตนกระทำ เป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจ และมุ่งบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ความสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัว แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากภายในของบุคคลนั่นเอง ไม่ใช่กระทำเพราะถูกบังคับ หรือเพราะหวังผลประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากการกระทำกิจกรรมนั้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การกระทำกิจกรรมโดยการหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือจากกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นอย่างแท้จริงมีความผูกพันด้านจิตใจกับกิจกรรมนั้นน้อย เป็นการกระทำเพื่อสิ่งจูงใจอย่างอื่น

อย่างไรก็ตาม การทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้น เราไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าการกระทำนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในหรือภายนอก เพราะการกระทำบางอย่างเป็นการกระทำที่เกิดจากแรงจูงใจทั้ง 2 ประการในขณะเดียวกันก็ได้ (ปฐมนิคมานนท์. 2518 : 53)

ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33-58) ได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวคนที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อย โดยแบ่งการทำงานของคนไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะโดยพื้นฐานคนมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนจึงเป็นการจูงใจในทางลบ และใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับ ควบคุมและการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการบริหารงานในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ในการทำงานของคนไม่ได้มีความต้องการให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ คนจะไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่มิใช่วิธีที่จะทำให้งานสำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับในสิ่งที่ได้รับมอบหมายและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานอีกด้วย

โดยสรุป ทฤษฎีเอิร์ท และทฤษฎีวาย เป็นทัศนคติของผู้บริหาร หรือขององค์กร ที่มีต่อบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งทัศนคตินี้จะเป็นตัวกำหนดวิธีการบริหารเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

แนวทางของทฤษฎีเอิร์ท ใช้วิธีควบคุม และการสั่งการอย่างเข้มงวด เพราะมีทัศนคติต่อสมาชิกและมนุษย์โดยทั่วไป ดังนี้

- 1) มนุษย์มักขี้เกียจ
- 2) มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน
- 3) มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง
- 4) ควรใช้วินัยจากภายนอก
- 5) มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 6) มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและขาดความเฉลียวฉลาด

ในทางตรงกันข้ามทฤษฎีวายใช้วิธีการจูงใจ เพราะมีความเชื่อในสิ่งที่ดีของมนุษย์ ดังนี้

- 1) มนุษย์จะขยัน
- 2) การทำงานมีธรรมชาติเหมือนการเล่นและการพักผ่อน
- 3) มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน
- 4) มนุษย์มีวินัยในตนเอง
- 5) มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
- 6) มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิสเบิร์ก

ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เป็นพื้นฐานของแนวคิดที่นำไปสู่การตั้งทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดริก เฮิสเบิร์ก (Herzberg. 1974 : 95 - 96) ซึ่งทฤษฎี Motivation - Maintenance or Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มหรือ 2 ปัจจัย เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน

ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากลูกค้าหรือผู้รับบริการ และจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ การยอมรับในความคิดเห็น การยอมรับในผลงาน การยอมรับนับถือจะเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่ทำนั้นน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องการอาศัยความคิดริเริ่ม มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ รวมทั้งเป็นงานที่ไม่เกินความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมชนิดที่คอยจับผิดตลอดเวลา

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง แนวทางหรือช่องทางที่คาดว่าจะมีโอกาสขยายตัวไปในด้านที่ดีขึ้น เจริญขึ้น รับผิดชอบกว้างขวางขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือนและรายได้ (Salary) เงินที่ได้รับอยู่เป็นประจำ รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอันพึงได้รับอื่น ๆ

2.2 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง การยอมรับ การยกย่อง การให้ความนับถือ ของคนทั่วไปที่มีต่ออาชีพ ความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียว ไม่แบ่งพวกพ้องสามารถทำงานร่วมกัน บรรยาการในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สตรัส และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการทำงาน ต้องการความสำเร็จในงาน

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260 - 268) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
 - 1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - 1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี

1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ

2.3 ฐานะอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

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

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้ทุนให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ชักชวนการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน

3. สถานที่ทำงานและการบริหารงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพึงพอใจในการบริหารงาน

4. ค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าหญิง

5. ลักษณะของงานที่ทำ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็就会有ความพอใจ

6. การนิเทศงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะมี ความพึงพอใจ

8. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม

10.ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

ล๊อค (Locke, 1976 : 1300 - 1302) ได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานมีหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน พบว่า มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work) เป็นงานที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จัดให้มีระเบียบวิธีการจ่ายเงินเป็นระบบ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยกย่องสรรเสริญ ในความสามารถเมื่อทำงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง การได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดประจำปี หรือค่าใช้จ่ายระหว่างการลา

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง หรือรูปแบบการก่อสร้างอาคาร

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีวิธีการชักจูง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความชำนาญในการดำเนินงานบริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Worker) หมายถึง การที่มีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำกันได้ หรือมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแล และมีนโยบายการจัดการของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์แก่บุคลากร

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด

6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ

7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

อาร์ เพชรผุด (2530 : 60 - 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกัน บุคคลก็จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจได้ อาชีพที่ปฏิบัติตรงกับวิชาชีพที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาอาชีพของผู้ปฏิบัติ

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร การความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสภาพแวดล้อมในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 เทคโนโลยี จากการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า งานที่ใช้เทคโนโลยีสูงทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความพอใจสูง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสามารถเฉพาะและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

1.5 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นงานที่ใช้ทักษะและความสามารถ
- 2) เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่
- 3) เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- 4) เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ
- 5) เป็นงานที่ยากพอสมควร ทำให้เกิดความท้าทาย
- 6) เป็นงานที่มีปริมาณพอเหมาะกับความรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่

2.1 ความสามารถ

2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่สร้างความยุ่งยากและหนักใจอย่างหนึ่งในการบริหารงานของผู้บริหาร ก็คืองานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหน่วยงาน

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

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้น

ยังมีการอธิบายงานที่มอบให้ เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง และบทบาทของหน่วยงานของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรมอบงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่าย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ และสภาพทางกายภาพตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal, non - material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นสิ่งของ ได้แก่ โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้ง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขสบาย

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่มีผลงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness) เป็นความสัมพันธ์ฉันท์มิตรที่ดีที่ทำให้เกิดความผูกพันร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล (adaptation of condition to habitual methods and attitude) เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงานหาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

7. โอกาสที่จะร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีค่าต่อหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม มีความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 360 - 361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ที่สำคัญได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ความเท่าเทียมกันทุกด้าน
5. สร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน

กิติมา ปรีดีดิolk (2529 : 331 - 332) ได้มีแนวความคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้ว จะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจัดงานให้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานในทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้เป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivating Factors) ซึ่งเกี่ยวกับตัวงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และปัจจัยต่ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือนและรายได้ ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต่ำจุน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยต่ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 1973 : 191 - 207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษา แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 2,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

จรุง ผาสวรรณ (Pasuan. 1973 : 6251 - A) ได้วิจัยเรื่อง การดัดแปลงทฤษฎีของเฮิสเบิร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

อาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศและครูอาชีวศึกษาภายในประเทศ รวม 375 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทั้งในและต่างประเทศมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความใกล้เคียงกันกับการศึกษาของเฮิสเบิร์ก ซึ่งมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปบ้างดังต่อไปนี้

2.1 ครูอาชีวศึกษาที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยที่องค์ประกอบนี้ตามทฤษฎีเฮิสเบิร์กอยู่ในปัจจัยต่ำจน

2.2 ครูอาชีวศึกษา มีความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ของอาชีพในสายตาของสังคม ในระดับต่ำที่สุด

3. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านอายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮิสเบิร์ก (Herzberg) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยสูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยต่ำจน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยสูงใจมากกว่าปัจจัยต่ำจน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่ำจน ก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

คลีเมนต์ (Clements. 1983) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผลโดยสรุปพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงาน มีสูงกว่าในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจ

ใจในงานในเรื่อง โอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชาย

ฮาจิ (Haji. 1986 : 1971 A.) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า สถานภาพ และชีวิตส่วนตัว
3. โอกาสในความก้าวหน้า นโยบายของมหาวิทยาลัยและการบริหาร เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. อายุ สถาบัน ระยะเวลาของการบริหาร และระดับของค่าตอบแทน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศ

วีระชาติ แก้วไสย (2518) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย สรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูง รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในงาน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน
2. ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า สังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย สูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่อง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ

กมล รักสวน (2523) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวม และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเรียงลำดับ ดังนี้ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

นิคม พรหมย้อย (2529 : 69 - 70) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานสองปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน เกี่ยวกับเพศ วุฒิ ประสบ-การณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ (2530) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ วุฒิการศึกษา และอายุ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอันดับความสำคัญขององค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและตำแหน่ง การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

สุธรรม เดชนรินทร์ (2531 : 116 - 120) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ตาม

ทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน พบว่า ครู - อาจารย์ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยครู อาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์เพศชาย และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค (2532) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางอยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ดรุณี ไยเผือก (2534) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ชมพูนุช บัวบังศรี (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าวัดเฉพาะด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโดยจำแนกตาม สถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ พบว่าในปัจจัยกระตุ้นไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยค้ำจุน พบความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนตัวแปรอื่น คือสถานศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

กิตติศักดิ์ ฤทธิ์รงค์ (2536) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาค

กลาง พบว่า โดยภาพรวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยมีดังนี้คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 92 - 102) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชน ในภาคเหนือ จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับมากมีด้านเดียว คือ ความรับผิดชอบ ส่วนอีก 9 ด้านคือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มโดยจำแนกตามตัวแปรพบว่า ระดับของห้องสมุด ตำแหน่งของบุคลากร วุฒิการศึกษา และการมีและไม่มีวุฒិการศึกษาทางด้านบรรณารักษ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

บุญเลิศ สัสสี (2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและอาจารย์ช่างพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 78 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด รองลงไปคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพ

การทำงาน องค์กรและการบริหารงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ด้านสาขาวิชาที่จบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการยอมรับนับถือและเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 92 - 101) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา โดยนำแนวคิดจากทฤษฎีของ เฮิสเบิร์กมาเป็นการรอบในการวิจัย ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเพียง 1 ด้าน คือ ด้านฐานะอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนรายได้ ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษาไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา

วิทยา ประยูร (2540 : 97 - 100) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำการศึกษากลุ่มทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำการศึกษากลุ่มทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านค่าตอบแทน และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และครูประจำกลุ่มที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกัน ครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานภาพที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541 : 87 - 90) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรรหัส พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเทอาชีวศึกษาที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชน ประเทอาชีวศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในแต่ละองค์ประกอบตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation - Maintenance Theory) ของเฟรดริก เฮิสเบิร์ก (Frederick Herzberg) แล้วทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตามตัวแปรอิสระ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ซึ่งมีทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส จ.สุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ในประจำปีการศึกษา 2541 มีครูทั้งหมด 146 คน

เนื่องจากประชากรเป้าหมายมีจำนวนน้อยในการวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 146 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของจำนวนครูทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามองค์ประกอบของความพึงพอใจ 14 องค์ประกอบ โดยอาศัยกรอบทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแบบสอบถามของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539) มาปรับปรุงด้านสำนวนภาษาให้กระชับขึ้น เหตุที่ใช้แบบสอบถามฉบับนี้เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้กับบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาเช่นเดียวกัน และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว

จำนวนข้อคำถาม

แบบสอบถามในส่วนของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 56 ข้อ แยกออกเป็น 14 องค์ประกอบ จำนวนข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบมี 4 ข้อ ดังรายละเอียดในตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนข้อคำถามระดับความพึงพอใจ จำแนกตามองค์ประกอบที่ทำการสอบวัด

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม	ร้อยละ
1. ความสำเร็จของงาน	4	7.143
2. การยอมรับนับถือ	4	7.143
3. ลักษณะของงาน	4	7.143
4. ความรับผิดชอบ	4	7.143
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4	7.143
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4	7.143
7. เงินเดือนและรายได้	4	7.143
8. สถานภาพทางอาชีพ	4	7.143
9. ความสัมพันธ์กับบุคคล	4	7.143
10. การปกครองบังคับบัญชา	4	7.143
11. นโยบายและการบริหารงาน	4	7.143
12. สถานภาพการทำงาน	4	7.143
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4	7.143
14. ความมั่นคงในการทำงาน	4	7.143
รวมข้อคำถามทั้งหมด	56	100.00

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้งฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และประเภทวิชาที่สอน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีจำนวน 7 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุในปัจจุบัน
☐ 30 ปี และต่ำกว่า
☐ 31 - 45 ปี
☐ 46 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ มีครอบครัว ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
 ฯลฯ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 14 องค์ประกอบ ตามทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ช่วงคะแนน โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจมาก |
| 5 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด |

ตัวอย่างข้อคำถาม แสดงในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> 1. ท่านทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ฯลฯ <u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> 1. ผลงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน 2. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ยกย่องและยอมรับความสามารถของท่าน ฯลฯ <u>ด้าน.....</u> 1. 2. ฯลฯ					

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยเว้นที่ว่างให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี ผู้วิจัยจะทำการคัดแยกคำตอบออกเป็นหมวดหมู่ตามเนื้อหาในภายหลัง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กรมอาชีวศึกษามีหนังสือถึงสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. กำหนดรหัสประจำแบบสอบถามของแต่ละสถานศึกษา แผนก และประเภทวิชา ที่สอน ให้ครบทั้ง 5 สถานศึกษา

4. ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อกับสถานศึกษา โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือให้ฝ่ายวิจัยในสถานศึกษาแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป หลังจากนั้นได้ประสานงานทางโทรศัพท์กับสถานศึกษาแต่ละแห่ง เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5. ใช้เวลาเก็บข้อมูล รวมทั้งสิ้น 5 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ถึง วันที่ 17 กันยายน 2541 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของแบบสอบถามทั้งหมด และแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของครูสอนวิชาชีวพลศาสตร์ระยะสั้น วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ แล้วคำนวณค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ

2.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่แยกเป็น 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันโดยใช้ t -test

2.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance, F - test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา ทำการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละของแต่ละความคิดเห็น และเรียงลำดับความถี่มากไปน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่า t ที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่า F ที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ
- ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามจากครูจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของจำนวนครูทั้งหมด ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	133	100.00
1. เพศ		
1) ชาย	64	48.10
2) หญิง	69	51.90
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	38	28.60
2) 30 – 45 ปี	78	58.60
3) 45 ปี ขึ้นไป	17	12.80
3. สถานภาพสมรส		
1) โสด	40	30.10
2) มีครอบครัว	93	69.90
4. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	11.30
2) ปริญญาตรี	108	81.20
3) สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.50
5. ตำแหน่งในสถานศึกษา		
1) ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	24	18.00
2) ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งผู้บริหารด้วย	109	82.00
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น		
1) น้อยกว่า 5 ปี	38	28.60
2) ระหว่าง 5 – 10 ปี	27	20.30
3) มากกว่า 10 ปี	68	51.10
7. ประเภทของวิชาที่สอน		
1) ช่างอุตสาหกรรม	59	44.40
2) คหกรรมศาสตร์	37	27.80
3) พาณิชยกรรม	25	18.80
4) ศิลปหัตถกรรม	6	4.50
5) สอนวิชาสามัญ	6	4.50

จากตาราง 4 จำนวนครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 133 คน แยกเป็นเพศชาย 64 คน และเพศหญิง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 และ 51.90 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุปานกลางคือระหว่าง 31 - 45 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุน้อยคือมีอายุ 30 ปี และต่ำกว่า มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และกลุ่มอายุมากคือ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ของจำนวนครูทั้งหมด

เมื่อแบ่งตามสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นผู้มีครอบครัวแล้ว มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 ส่วนผู้ที่ยังเป็นโสด มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีมี 108 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 รองลงมามีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และวุฒิสสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

เมื่อพิจารณาตำแหน่งในสถานศึกษา ครูส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนพร้อมทั้งมีตำแหน่งบริหารด้วย มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 สำหรับครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการสอนมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาสอนน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ที่เหลือมีอายุการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

สำหรับประเภทของวิชาที่สอน จำแนกเป็นครูที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 สอนวิชาคหกรรมศาสตร์ มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 วิชาพาณิชยกรรม มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 วิชาศิลปหัตถกรรม มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และสอนวิชาสามัญ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อมูลที่น่าเสนอในตอนนี้ได้มาจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ช่วงคะแนน สถิติที่น่าเสนอในตอนนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ในการนำเสนอได้แบ่งช่วงของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก

เพื่อให้การอ่านผลสามารถมองเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำค่าเฉลี่ยเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ (Profile) ประกอบในแต่ละข้อ ดังแสดงในตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย 1.00	ปาน กลาง 2.33	มาก 3.66	5.00
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.68	0.61				
2. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง	3.65	0.62				
3. ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.61	0.63				
4. พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.65	0.65				
ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.65	0.52				
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
1. นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.93	0.61				
2. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.74	0.63				
3. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.59	0.60				
4. ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.60	0.61				
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.47				

ตาราง 5 (ต่อ)

รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย 1.00	ปาน กลาง 2.33	มาก 3.66 5.00
3. ด้านลักษณะของงาน 1. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ 2. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน 3. มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน 4. ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.92 3.45 3.41 3.46	0.62 0.80 0.94 0.72			
ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.56	0.56			
4. ด้านความรับผิดชอบ 1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ 2. มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ 3. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม 4. มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.78 4.09 3.59 3.04	0.75 0.66 0.74 0.99			
ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.56			

ตาราง 5 (ต่อ)

รายด้านและรายชื่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย 1.00	ปาน กลาง 2.33	มาก 3.66	5.00
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
1. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม	2.89	0.95				
2. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.88	1.07				
3. มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	2.98	0.94				
4. โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.78	1.12				
ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.88	0.85				
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
1. มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.14	0.85				
2. ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับวิชาที่สอน	3.33	0.90				
3. มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.64	1.12				
4. โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.74	1.00				
ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	0.76				

ตาราง 5 (ต่อ)

รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย 1.00	ปาน กลาง 2.33	มาก 3.66	5.00
7. ด้านเงินเดือนและรายได้						
1. ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.27	0.88				
2. รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.96	1.02				
3. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่าง เหมาะสม	3.23	0.85				
4. พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.14	0.86				
ค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.15	0.72				
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ						
1. อาชีพที่ทำมีความมั่นคง	3.99	0.78				
2. อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.31	0.83				
3. รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.41	0.81				
4. สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.14	0.78				
ค่าเฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.21	0.69				

ตาราง 5 (ต่อ)

รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย 1.00	ปาน กลาง 2.33	มาก 3.66	5.00
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล						
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.87	0.66				
2. มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.74				
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.38	0.86				
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.38	0.78				
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.58	0.57				
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
1. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.31	0.85				
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.24	0.78				
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.21	0.79				
4. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.11	0.88				
ค่าเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.72				

ตาราง 5 (ต่อ)

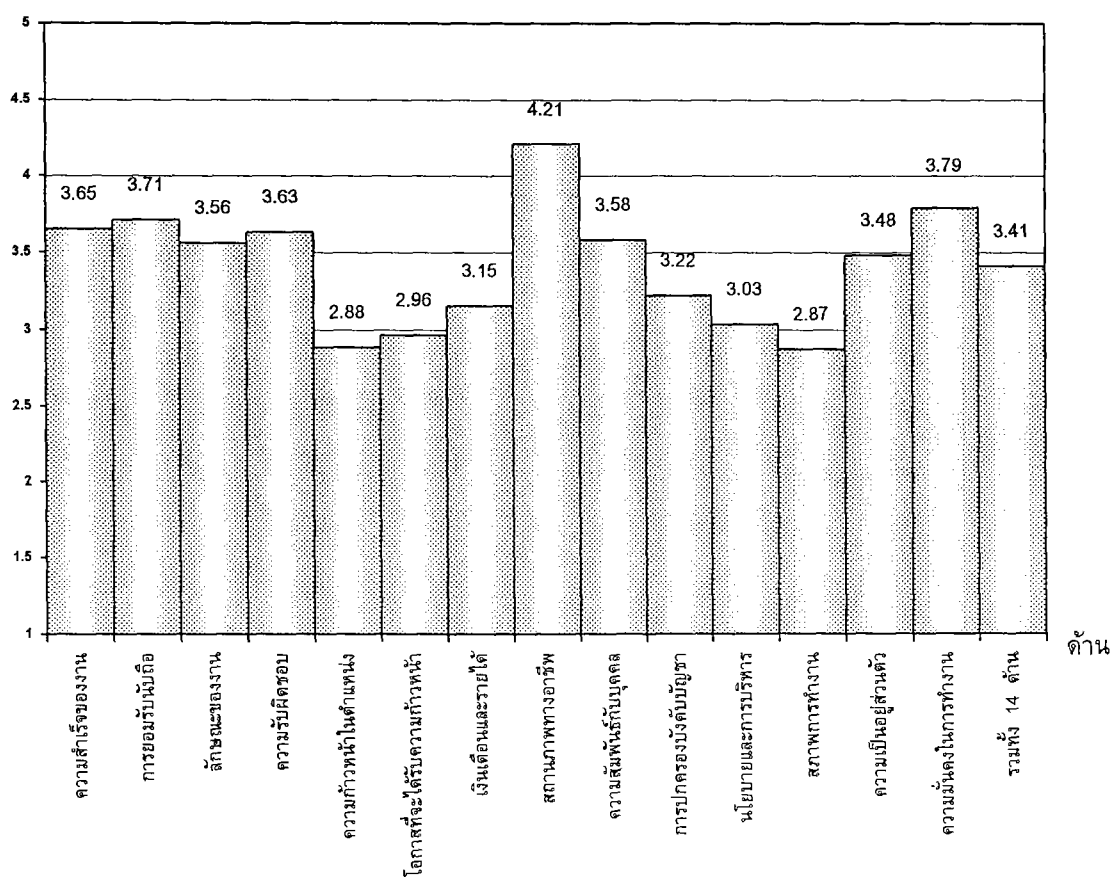
รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก	
			1.00	2.33	3.66	5.00
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน	2.93	0.74				
2. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.16	0.86				
3. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.26	0.90				
4. มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.75	0.88				
ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.03	0.67				
12. ด้านสภาพการทำงาน						
1. จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.40	0.84				
2. อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.87	0.86				
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม	3.22	0.73				
4. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	3.01	0.74				
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.87	0.61				

ตาราง 5 (ต่อ)

รายด้านและรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ N = 133		แผนภูมิแสดงระดับความ พึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	น้อย	ปานกลาง	มาก	
			1.00	2.33	3.66	5.00
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 1. มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม 2. มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ 3. มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว 4. การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย และปลอดภัย	3.66 3.47 2.90 3.86	0.89 0.87 1.22 0.93				
ค่าเฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.48	0.65				
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 1. มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน 2. มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม 3. ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่ 4. มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.95 3.71 3.44 4.06	0.77 0.96 0.86 0.86				
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	0.69				
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.41	0.43				

เพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบให้ชัดเจน จึงได้นำค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและโดยรวม นำเสนอเป็นกราฟแท่งในภาพประกอบ 3 ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจ



ภาพประกอบ 3 การแสดงกราฟแท่งเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน และโดยรวม

จากตาราง 5 สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจโดยรวมทั้ง 14 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$)
2. ความพึงพอใจเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับกลาง 11 ด้าน ส่วนระดับน้อยไม่มี

2.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 3 ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 1) ด้านสถานภาพทางอาชีพ ($\bar{x} = 4.21$)
- 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$)
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.71$)

2.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 11 ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.65$)
- 2) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.63$)
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.58$)
- 4) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.56$)
- 5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.48$)
- 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.22$)
- 7) ด้านเงินเดือนและรายได้ ($\bar{x} = 3.15$)
- 8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.03$)
- 9) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 2.96$)
- 10) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.88$)
- 11) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 2.87$)

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 15 ข้อ ระดับปานกลาง 41 ข้อ อยู่ในระดับน้อยไม่มี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้

- 1) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.41$)
- 2) อาชีพที่ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.31$)
- 3) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 4.14$)
- 4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.06$)
- 5) อาชีพที่ทำงานมีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.99$)
- 6) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.95$)
- 7) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ ($\bar{x} = 3.93$)
- 8) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.92$)

- 9) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\bar{x} = 3.87$)
- 10) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.86$)
- 11) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 3.78$)
- 12) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 3.74$)
- 13) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.71$)
- 14) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.68$)
- 15) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.68$)

4. ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยที่สุด แม้ว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับ มีดังนี้

- 1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 2.40$)
- 2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($\bar{x} = 2.64$)
- 3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ ($\bar{x} = 2.74$)
- 4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี ($\bar{x} = 2.75$)
- 5) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน ($\bar{x} = 2.78$)
- 6) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.87$)
- 7) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{x} = 2.88$)
- 8) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.89$)
- 9) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ญาติพี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว ($\bar{x} = 2.90$)
- 10) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน ($\bar{x} = 2.93$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แยกออกเป็น 7 ตอนย่อยตามตัวแปรอิสระ ต่อไปนี้

- 3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามเพศ
- 3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามอายุ
- 3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส
- 3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา
- 3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง
- 3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการสอน
- 3.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกตามเพศ มีครูชาย 64 คน และครูหญิง 69 การเปรียบเทียบในตอนนี้ใช้ t - test เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 6 ต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย(N = 64)		หญิง(N = 69)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.60	3.62	0.62	1.20
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง	3.73	0.67	3.57	0.56	1.59
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.59	0.56	3.62	0.69	0.27
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.67	0.62	3.64	0.69	0.30
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.69	0.48	3.61	0.55	0.84
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.94	0.56	3.93	0.65	0.09
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.77	0.71	3.71	0.55	0.51
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.64	0.60	3.54	0.61	0.99
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.70	0.68	3.51	0.53	1.85
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.52	3.67	0.42	1.12
3. ด้านลักษณะของงาน					
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.92	0.65	3.91	0.59	0.08
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.30	0.89	3.59	0.69	2.17*
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.64	0.90	3.19	0.93	2.85**
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.64	0.76	3.29	0.64	2.87**
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.63	0.64	3.50	0.47	1.33

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย (N = 64)		หญิง (N = 69)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
4. ด้านความรับผิดชอบ					
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.86	0.66	3.71	0.82	1.14
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.00	0.67	4.13	0.64	1.53
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.58	0.71	3.61	0.77	0.24
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.25	0.96	2.84	0.98	2.43*
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.58	3.58	0.57	0.89
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.02	0.90	2.77	0.99	1.51
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.23	1.10	2.55	0.95	3.86**
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.19	0.87	2.78	0.97	2.53**
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	3.11	1.13	2.48	1.04	3.36**
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.14	0.82	2.64	0.82	3.47**
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.27	0.76	3.01	0.92	1.71
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.53	0.85	3.14	0.90	2.54**
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.83	1.20	2.46	1.02	1.89
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.88	1.10	2.61	0.88	1.56
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.13	0.80	2.81	0.70	2.44*

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย (N = 64)		หญิง (N = 69)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้					
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.23	0.94	3.30	0.83	0.46
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.97	1.08	2.96	0.96	0.70
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.34	0.76	3.13	0.92	1.45
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.08	0.86	3.19	0.86	0.74
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.16	0.72	3.14	0.72	0.09
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ					
1) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง	4.03	0.78	3.94	0.84	0.66
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.36	0.86	4.26	0.80	0.68
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.44	0.85	4.38	0.77	0.43
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.08	0.80	4.20	0.76	0.92
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.23	0.72	4.20	0.67	0.26
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.95	0.65	3.80	0.66	1.37
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.65	3.58	0.81	1.57
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.42	0.85	3.33	0.87	0.59
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.42	0.77	3.33	0.80	0.65
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.55	3.51	0.59	1.35

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย (N = 64)		หญิง (N = 69)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.31	0.81	3.30	0.88	0.06
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.28	0.75	3.20	0.82	0.58
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	0.82	3.17	0.77	0.55
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.11	0.86	3.10	0.91	0.05
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.24	0.73	3.20	0.71	0.34
11. ด้านนโยบายและการบริหาร					
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหการบริหารงาน	3.03	0.69	2.84	0.78	1.49
2) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.11	0.84	3.20	0.88	0.62
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.27	0.86	3.26	0.93	0.03
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.83	0.94	2.68	0.83	0.96
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	3.06	0.64	3.00	0.69	0.54
12. ด้านสภาพการทำงาน					
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.34	0.82	2.43	0.87	0.62
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.83	0.95	2.91	0.76	0.57
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม	3.14	0.69	3.29	0.77	1.18
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.89	0.74	3.12	0.74	1.76
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.80	0.61	2.94	0.60	1.31

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย (N = 64)		หญิง (N = 69)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.56	1.00	3.75	0.76	1.24
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.38	0.97	3.57	0.76	1.27
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	2.72	1.23	3.07	1.19	1.69
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย	3.84	0.98	3.88	0.88	0.25
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.38	0.72	3.57	0.57	1.73
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.08	0.72	3.84	0.80	1.80
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม	3.78	0.98	3.65	0.94	0.78
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่	3.75	0.82	3.43	0.90	0.12
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.98	0.86	4.13	0.86	0.98
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.65	3.76	0.73	0.50
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.45	0.45	3.37	0.42	1.14

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียง 2 ด้าน

คือ

1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($t = 3.47^{**}$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูชาย ($\bar{x} = 3.14$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูหญิง ($\bar{x} = 2.64$)

2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($t = 2.44^*$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูชาย ($\bar{x} = 3.13$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูหญิง ($\bar{x} = 2.81$)

3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 8 ข้อ ที่เหลืออีก 48 ข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในจำนวน 8 ข้อที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศชายเพียง 1 ข้อ ส่วนอีก 7 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชายสูงกว่าครูหญิง อย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูหญิงสูงกว่าของครูชาย ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.30$ และ 3.59)

ข้อที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูชายสูงกว่าครูหญิงมี 7 ข้อ คือ

- 1) มีโอกาสเข้ารับฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{x} = 3.23$ และ 2.55)
- 2) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน ($\bar{x} = 3.11$ และ 2.48)
- 3) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.64$ และ 3.29)
- 4) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากวงการ ($\bar{x} = 3.64$ และ 3.19)
- 5) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ($\bar{x} = 3.53$ และ 3.14)
- 6) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.19$ และ 2.78)
- 7) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก ($\bar{x} = 3.25$ และ 2.84)

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มอายุของครูออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย มีอายุ 30 ปีและต่ำกว่า มีจำนวน 38 คน กลุ่มอายุปานกลาง คือระหว่าง 31 – 45 ปี จำนวน 78 คน และกลุ่มอายุมาก มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน การเปรียบเทียบข้อนี้ใช้ F- test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีวหลักสูตระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน							
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.69	3.74	0.59	3.76	0.44	1.83
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ คล่อง	3.63	0.79	3.64	0.51	3.71	0.69	0.09
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.55	0.69	3.63	0.63	3.65	0.49	0.22
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.53	0.73	3.69	0.61	3.76	0.66	1.11
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.59	3.68	0.49	3.72	0.46	0.84
2. ด้านการยอมรับนับถือ							
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.74	0.69	4.00	0.58	4.06	0.43	2.92
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.63	0.75	3.76	0.56	3.88	0.60	1.03
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.47	0.69	3.60	0.59	3.76	0.44	1.44
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	3.42	0.72	3.64	0.58	3.82	0.39	3.00
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.57	3.75	0.43	3.88	0.29	3.34

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
3. ด้านลักษณะของงาน							
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.76	0.75	3.99	0.57	3.94	0.43	1.72
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.13	0.93	3.59	0.73	3.53	0.62	4.49**
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.42	1.11	3.44	0.91	3.24	0.66	0.32
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.45	0.86	3.54	0.66	3.12	0.60	2.42
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.44	0.71	3.64	0.50	3.46	0.33	1.95
4. ด้านความรับผิดชอบ							
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.63	0.88	3.83	0.73	3.88	0.49	1.09
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	3.92	0.82	4.17	0.61	4.12	0.33	1.83
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.34	0.75	3.69	0.74	3.71	0.59	3.20
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.18	1.09	2.96	0.99	3.06	0.75	0.65
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.71	3.66	0.54	3.69	0.34	0.92

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง							
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.00	0.99	2.87	0.96	2.71	0.58	0.58
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.92	1.24	2.90	1.05	2.71	0.77	0.26
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.00	0.96	3.01	0.96	2.76	0.83	0.50
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.76	1.13	2.82	1.17	2.65	0.93	0.17
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.92	0.90	2.90	0.89	2.71	0.50	0.42
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต							
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.00	0.77	3.15	0.93	3.35	0.61	1.06
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.26	1.06	3.35	0.87	3.41	0.62	0.19
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.24	1.20	2.78	1.09	2.88	0.93	3.60*
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.39	1.15	2.82	0.91	3.12	0.78	3.96*
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.72	0.80	3.03	0.76	3.19	0.55	2.99

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้							
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	2.97	1.03	3.35	0.80	3.59	0.71	3.70
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.74	1.03	3.04	0.97	3.12	1.17	1.36
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.26	0.79	3.15	0.90	3.53	0.72	1.40
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.03	0.88	3.19	0.88	3.12	0.70	0.48
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.00	0.70	3.18	0.72	3.34	0.70	1.50
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ							
1) อาชีพที่มีความมั่นคง	3.84	0.97	4.05	0.72	4.00	0.50	0.93
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.21	1.04	4.35	0.74	4.35	0.70	0.37
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.42	1.03	4.40	0.74	4.41	0.51	0.11
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.03	1.10	4.22	0.64	4.06	0.43	0.88
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.13	0.92	4.25	0.61	4.21	0.44	0.44

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.79	0.84	3.94	0.59	3.76	0.44	0.90
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.83	3.67	0.75	3.59	0.51	0.25
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.24	1.00	3.41	0.81	3.53	0.72	0.83
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.39	0.92	3.37	0.77	3.35	0.49	0.02
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.69	3.60	0.55	3.56	0.39	0.13
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.11	0.83	3.41	0.84	3.29	0.85	1.68
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.24	0.88	3.27	0.77	3.12	0.60	0.26
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.21	0.91	3.24	0.78	3.06	0.56	0.38
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.00	0.99	3.18	0.86	3.00	0.71	0.67
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.14	0.76	3.28	0.73	3.12	0.55	0.65

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
11. ด้านนโยบายและการบริหาร							
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การบริหารงาน	3.03	0.68	2.87	0.80	3.00	0.61	0.63
2) นโยบายของหน่วยงานมีความ ชัดเจน	2.89	0.80	3.21	0.89	3.53	0.72	3.62
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	3.13	0.96	3.29	0.88	3.41	0.80	0.69
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.82	0.87	2.73	0.89	2.71	0.92	0.14
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	2.97	0.57	3.03	0.74	3.16	0.52	0.50
12. ด้านสภาพการทำงาน							
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	2.16	0.92	2.42	0.80	2.76	0.75	3.30*
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวกมีความ เหมาะสมและเพียงพอ	2.47	0.89	2.99	0.80	3.24	0.75	6.91**
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	3.16	0.86	3.22	0.70	3.35	0.61	0.41
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และ คล่องตัวในการทำงาน	2.86	0.74	3.14	0.73	3.12	0.60	5.37**
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.62	0.59	2.94	0.59	3.12	0.56	5.62**

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อย (N = 38)		อายุปานกลาง (N = 78)		อายุมาก (N = 17)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว							
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.66	0.97	3.63	0.91	3.82	0.53	0.34
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.26	0.92	3.56	0.86	3.53	0.72	1.59
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	2.47	1.25	3.00	1.22	3.41	0.87	4.30*
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก สบายและปลอดภัย	3.97	1.03	3.85	0.93	3.71	0.69	0.52
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34	0.57	3.51	0.70	3.62	0.55	1.32
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.89	0.98	3.99	0.69	3.64	0.56	0.19
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับ เปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม	3.55	1.18	3.83	0.80	3.53	1.07	1.47
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองใน การทำงานในหน้าที่	3.21	0.74	3.56	0.88	3.41	0.94	2.23
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.79	1.12	4.19	0.72	4.06	0.66	2.89
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.61	0.76	3.89	0.63	3.74	0.70	2.28
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.29	0.46	3.45	0.44	3.46	0.31	1.96

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพการทำงาน ($F = 5.62^{**}$) จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe') ต่อไป ดังผลในตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.62	2.94	3.12
อายุน้อย	2.62	-	0.32 ^{**}	0.50 ^{**}
อายุปานกลาง	2.94		-	0.18
อายุมาก	3.12			-

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 2 กรณี คือ ระหว่างกลุ่มอายุมาก กับกลุ่มอายุน้อย ($\bar{x} = 3.12$ และ 2.62) และระหว่างกลุ่มอายุปานกลางกับกลุ่มอายุน้อย ($\bar{x} = 2.94$ และ 2.62) ส่วนกลุ่มอายุมาก กับอายุปานกลางไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย สามารถสรุปได้ว่า ครูกลุ่มอายุมาก กับ อายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูกลุ่มอายุน้อย

3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 8 ข้อ ดังนี้
 - 1) มีอิสระในการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($F = 4.49^{**}$)
 - 2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($F = 3.60^{*}$)
 - 3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ ($F = 3.90^{*}$)
 - 4) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ($F = 3.62^{*}$)
 - 5) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($F = 3.30^{*}$)
 - 6) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($F = 6.91^{**}$)

7) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน ($F = 5.37^{**}$)

8) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ($F = 4.30^{**}$)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มจึงได้นำไปทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังผลในตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

1. มีอิสระในการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุมาก (N = 17)	อายุปานกลาง (N = 78)
	$\bar{x}$	3.13	3.53	3.59
อายุน้อย	3.13	-	0.40	0.46**
อายุมาก	3.53		-	0.06
อายุปานกลาง	3.59			-

2. มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.24	2.78	2.88
อายุน้อย	2.24	-	0.54*	0.64*
อายุปานกลาง	2.78		-	0.10
อายุมาก	2.88			-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

3. โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.39	2.82	3.12
อายุน้อย	2.39	-	0.43	0.73*
อายุมาก	2.82		-	0.30
อายุปานกลาง	3.12			-

4. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.89	3.21	3.53
อายุน้อย	2.89	-	0.32	0.64*
อายุปานกลาง	3.21		-	0.32
อายุมาก	3.53			-

5. จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.16	2.42	2.76
อายุน้อย	2.16	-	0.26	0.50*
อายุปานกลาง	2.42		-	0.34
อายุมาก	2.76			-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

6. อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ

กลุ่มอายุ		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.47	2.99	3.24
อายุน้อย	2.47	-	0.52**	0.77**
อายุปานกลาง	2.99		-	0.25
อายุมาก	3.24			-

7. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน

		อายุน้อย (N = 38)	อายุมาก (N = 17)	อายุปานกลาง (N = 78)
	$\bar{x}$	2.68	3.12	3.14
อายุน้อย	2.68	-	0.44	0.46**
อายุมาก	3.12		-	0.02
อายุปานกลาง	3.14			-

8. มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว

		อายุน้อย (N = 38)	อายุปานกลาง (N = 78)	อายุมาก (N = 17)
	$\bar{x}$	2.47	3.00	3.41
อายุน้อย	2.47	-	0.53	0.94*
อายุปานกลาง	3.00		-	0.41
อายุมาก	3.41			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดลองเป็นรายคู่ในตาราง 9 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ สรุปได้ดังนี้

1. ครูอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่า ครูอายุปานกลาง และครูอายุน้อย ใน 4 ข้อ คือ โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และมีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว

2. ครูอายุมาก กับ ครูอายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครูอายุน้อย ใน 2 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ กับอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ

3. ครูอายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครูอายุมาก และครูอายุน้อย ใน 2 ข้อ คือ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และได้รับความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรสออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโสด จำนวน 40 คน และกลุ่มมีครอบครัว จำนวน 93 คน ทำการเปรียบเทียบด้วย t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.55	3.75	0.62	2.00*
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้คล่อง	3.63	0.67	3.66	0.60	0.26
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.53	0.64	3.65	0.62	1.02
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.53	0.68	3.71	0.64	1.51
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.55	0.52	3.69	0.51	1.44
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.80	0.61	3.99	0.60	1.66
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.75	0.59	3.73	0.65	0.16
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.55	0.55	3.60	0.63	0.45
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.45	0.55	3.67	0.63	1.88
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.64	0.43	3.75	0.48	1.24

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
3. ด้านลักษณะของงาน					
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.83	0.71	3.96	0.57	1.13
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.38	0.81	3.48	0.80	0.72
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.50	1.06	3.37	0.88	0.76
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.48	0.64	3.45	0.76	0.17
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.54	0.54	3.56	0.57	0.02
4. ด้านความรับผิดชอบ					
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.70	0.82	3.82	0.72	0.82
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.03	0.66	4.12	0.66	0.75
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.48	0.78	3.65	0.72	1.22
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.23	1.00	2.96	0.98	1.44
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.58	3.63	0.58	0.26

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.20	0.82	2.75	0.97	2.54*
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.93	1.14	2.86	1.05	0.32
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.08	0.83	2.94	0.99	0.78
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.83	1.20	2.76	1.10	0.29
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.01	0.84	2.83	0.86	1.11
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.13	0.72	3.14	0.90	0.09
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานเกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.28	0.96	3.35	0.87	0.47
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.33	1.05	2.77	1.13	2.14*
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.38	0.93	2.89	0.98	2.83**
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.78	0.69	3.04	0.78	1.86

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้					
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.15	0.98	3.32	0.84	1.04
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.93	0.94	2.98	1.05	0.28
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.23	0.89	3.24	0.84	0.07
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.05	0.90	3.17	0.84	0.75
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.09	0.74	3.18	0.71	0.66
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ					
1) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง	3.90	0.93	4.02	0.71	0.82
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.40	0.84	4.27	0.82	0.84
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.53	0.78	4.35	0.82	1.12
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.23	0.86	4.11	0.74	0.80
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.26	0.73	4.19	0.68	0.57
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.85	0.74	3.88	0.62	0.25
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.72	3.66	0.76	0.49
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.35	0.92	3.39	0.83	0.23
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.33	0.89	3.40	0.74	0.49
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.62	3.58	0.55	0.17

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.23	0.89	3.34	0.83	0.74
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.28	0.75	3.23	0.80	0.33
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	0.84	3.19	0.77	0.38
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.08	0.94	3.12	0.86	0.26
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.21	0.70	3.22	0.73	0.10
11. ด้านนโยบายและการบริหาร					
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน	3.03	0.73	2.89	0.74	0.95
2) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.08	0.86	3.19	0.86	0.73
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.18	0.90	3.30	0.89	0.74
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.63	0.87	2.81	0.89	1.09
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	2.98	0.64	3.05	0.68	0.58

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
12. ด้านสภาพการทำงาน					
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.28	0.85	2.44	0.84	1.04
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.78	0.80	2.91	0.88	0.86
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม	3.28	0.75	3.19	0.73	0.59
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.93	0.86	3.04	0.69	0.84
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.81	0.61	2.90	0.61	0.74
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.70	1.02	3.65	0.83	0.33
2) มีฐานะความเป็นอยู่ดีพอใจ	3.53	0.93	3.45	0.84	0.45
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว	2.28	1.13	3.17	1.16	4.13**
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย	3.88	0.94	3.86	0.93	0.08
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34	0.64	3.53	0.65	1.54

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 40)		มีครอบครัว (N = 93)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.98	0.92	3.95	0.70	0.20
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดย ไม่ยุติธรรม	3.68	0.97	3.73	0.96	0.31
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานใน หน้าที่	3.25	0.84	3.53	0.86	1.72
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.88	1.02	4.14	0.77	1.64
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.75	3.84	0.66	1.10
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.36	0.42	3.43	0.44	0.80

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 5 ข้อที่เหลืออีก 51 ข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในจำนวน 5 ข้อที่มีนัยสำคัญนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ครูที่เป็นโสด มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีครอบครัว เพียง 1 ข้อ คือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.75$ และ 3.20) ส่วนที่เหลืออีก 4 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีครอบครัว สูงกว่าครูที่เป็นโสดอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

- 1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.75$ และ 3.53)
- 2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($\bar{x} = 2.77$ และ 2.33)
- 3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ ($\bar{x} = 2.89$ และ 2.38)

4) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ($\bar{x} = 3.17$ และ 2.28)

3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 108 คน และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน การเปรียบเทียบได้ใช้ F – test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน							
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.33	0.62	3.74	0.59	3.60	0.70	3.16
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ ลุล่วง	3.53	0.74	3.65	0.59	3.80	0.79	0.56
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.47	0.64	3.64	0.62	3.50	0.70	0.66
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.80	0.41	3.64	0.68	3.60	0.58	0.44
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.53	0.45	3.67	0.52	3.63	0.66	0.44
2. ด้านการยอมรับนับถือ							
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.80	0.56	3.96	0.61	3.80	0.63	0.73
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.67	0.49	3.74	0.63	3.80	0.79	0.15
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.60	0.51	3.58	0.61	3.60	0.70	0.01
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	3.47	0.74	3.61	0.61	3.70	0.48	0.50
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.43	3.72	0.47	3.73	0.57	0.25

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
3. ด้านลักษณะของงาน							
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความ สามารถ	3.87	0.52	3.94	0.62	3.80	0.79	0.27
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน	3.40	0.83	3.47	0.83	3.30	0.48	0.24
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการ ทำงาน	3.40	0.99	3.40	0.96	3.50	0.71	0.05
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	3.33	0.72	3.48	0.73	3.40	0.70	0.31
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.50	0.60	3.57	0.57	3.50	0.39	1.66
4. ด้านความรับผิดชอบ							
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ เต็มใจ	3.53	0.64	3.83	0.77	3.60	0.70	1.37
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	3.73	0.70	4.16	0.63	3.90	0.74	3.31
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความ เหมาะสม	3.40	0.51	3.65	0.75	3.30	0.82	1.61
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	2.87	0.74	3.02	1.03	3.50	0.71	1.35
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.46	3.66	0.59	3.58	0.51	1.63

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง							
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	3.07	0.60	2.85	0.99	3.00	0.94	3.31*
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.93	0.96	2.82	1.11	3.40	0.70	0.42
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	3.13	0.52	2.95	0.97	3.00	1.15	0.43
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.67	0.90	2.76	1.15	3.20	1.14	0.75
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.95	0.54	2.85	0.89	3.15	0.82	0.84
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต							
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของ วิทยาลัย	2.87	0.64	3.10	0.86	3.90	0.57	5.18**
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.27	0.59	3.32	0.95	3.50	0.71	0.22
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับ ชาติ	2.87	0.74	2.53	1.16	3.50	0.85	3.94*
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.94	0.80	2.68	1.02	3.10	0.88	1.17
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.98	0.50	2.91	0.79	3.50	0.54	2.86

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้							
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.13	0.83	3.30	0.89	3.20	0.92	0.53
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.87	1.19	3.01	0.97	2.60	1.26	0.04
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.07	0.96	3.28	0.82	3.00	1.05	0.12
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	2.73	0.88	3.21	0.84	2.90	0.88	0.33
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	2.95	0.71	3.20	0.70	2.93	0.94	0.22
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ							
1) อาชีพที่มีความมั่นคง	3.73	0.80	4.04	0.74	3.80	1.14	1.31
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.07	1.10	4.35	0.73	4.20	1.32	0.87
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.13	1.06	4.46	0.72	4.20	1.23	1.46
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	3.80	0.77	4.24	0.73	3.60	0.97	5.01**
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	3.93	0.86	4.27	0.61	3.95	1.12	2.40

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและ เป็นกันเอง	3.73	0.80	3.91	0.63	3.70	0.67	0.83
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อน ร่วมงาน	3.60	0.74	3.67	0.77	3.90	0.32	0.54
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.33	0.90	3.36	0.88	3.60	0.52	0.37
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและ เป็นกันเอง	3.27	0.70	3.41	0.79	3.20	0.92	0.48
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.62	3.59	0.58	3.60	0.41	0.22
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.27	0.70	3.32	0.83	3.20	1.23	0.12
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.33	0.72	3.22	0.80	3.30	0.67	0.16
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจ ใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	0.72	3.20	0.81	3.10	0.74	0.28
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ ปัญหา	3.27	0.88	3.07	0.90	3.20	0.63	0.37
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.30	0.66	3.21	0.73	3.20	0.73	0.11

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
11. ด้านนโยบายและการบริหาร							
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การบริหารงาน	3.13	0.64	2.88	0.63	3.20	0.63	1.49
2) นโยบายของหน่วยงานมีความ ชัดเจน	3.13	0.52	3.16	0.77	3.20	0.63	0.02
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	3.13	0.83	3.26	0.88	3.50	0.71	0.50
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.66	0.90	2.77	0.79	2.70	0.82	0.10
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	3.02	0.44	3.02	0.58	3.15	0.52	0.18
12. ด้านสภาพการทำงาน							
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	2.67	0.72	2.36	0.83	2.30	0.67	0.93
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวกมีความ เหมาะสมและเพียงพอ	3.00	1.00	2.84	0.80	3.00	0.67	1.34
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	3.13	0.99	3.26	0.81	2.90	0.57	1.22
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และ คล่องตัวในการทำงาน	3.07	0.88	2.96	0.90	3.40	0.52	1.65
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.97	0.81	2.86	0.73	2.90	0.44	0.23

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 108)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 10)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว							
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.33	1.18	3.70	0.83	3.70	0.95	1.16
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.33	0.98	3.50	0.84	3.40	1.08	0.28
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชีวิตญาติ พี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	3.20	1.15	2.82	1.25	3.30	0.82	1.21
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก สบายและปลอดภัย	3.47	1.06	3.93	0.88	3.80	1.14	1.66
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	0.75	3.49	0.63	3.55	0.71	0.44
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.67	0.72	4.01	0.73	3.80	1.14	1.55
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับ เปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม	3.80	0.68	3.71	0.98	3.60	1.17	0.13
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองใน การทำงานในหน้าที่	3.47	0.64	3.43	0.88	3.60	0.97	0.19
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	4.00	1.00	4.09	0.82	3.80	1.14	0.57
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73	0.52	3.81	0.68	3.70	0.98	0.18
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.34	0.32	3.42	0.44	3.43	0.50	0.24

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน
3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ข้อ คือ
 - 1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย ($F = 5.18^{**}$)
 - 2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($F = 3.94^*$)
 - 3) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ($F = 5.01^{**}$)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มจึงได้นำทั้ง 3 ข้อ ไปทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังผลในตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่		
1. มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย				
ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 15)	ปริญญาตรี (N = 108)	สูงกว่าปริญญาตรี (N = 10)
	$\bar{x}$	2.87	3.10	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.87	-	0.23	1.03**
ปริญญาตรี	3.10		-	0.80**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90			-

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

2. มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี (N = 108)	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 15)	สูงกว่าปริญญาตรี (N = 10)
	$\bar{x}$	2.53	2.87	3.50
ปริญญาตรี	2.53	-	0.34	0.97*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.87		-	0.63
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50			-

3. สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่

ระดับการศึกษา		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 10)	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 15)	ปริญญาตรี (N = 108)
	$\bar{x}$	3.60	3.80	4.24
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	-	0.20	0.64**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80		-	0.44
ปริญญาตรี	4.24			-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในตาราง 12 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย

2. ครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ในเรื่อง มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาตรี กับ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ในเรื่อง สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ส่วนครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี กับ ต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามตำแหน่งในสถานศึกษาของครูเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 24 คน และกลุ่มที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย จำนวน 109 คน การเปรียบเทียบได้ใช้ $t - test$ ทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.46	0.72	3.74	0.57	2.04*
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง	3.38	0.65	3.71	0.60	2.42*
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.38	0.71	3.66	0.60	2.05*
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.38	0.71	3.72	0.63	2.36*
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.40	0.58	3.70	0.49	2.70**
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.75	0.68	3.97	0.59	1.64
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.71	0.69	3.74	0.62	0.25
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.50	0.59	3.61	0.61	0.77
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.46	0.72	3.63	0.59	1.26
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.60	0.52	3.74	0.46	1.27
3. ด้านลักษณะของงาน					
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	4.00	0.59	3.90	0.62	0.73
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.58	0.78	3.42	0.81	0.89
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.50	0.98	3.39	0.93	0.54
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.50	0.59	3.45	0.75	0.31
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.65	0.55	3.54	0.56	0.85

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
4. ด้านความรับผิดชอบ					
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.67	0.64	3.81	0.78	0.83
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.00	0.78	4.11	0.63	0.74
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.42	0.65	3.63	0.75	1.30
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.00	0.93	3.05	1.00	0.21
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.48	3.65	0.59	0.99
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.04	0.91	2.85	0.96	0.88
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.75	0.99	2.91	1.09	0.65
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.00	0.66	2.97	1.00	0.13
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.83	1.13	2.77	1.13	0.25
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.91	0.77	2.88	0.87	0.16
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.08	0.78	3.15	0.87	0.33
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.21	0.83	3.36	0.91	0.74
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.71	1.12	2.62	1.13	0.33
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.67	0.87	2.75	1.02	0.38
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.92	0.64	2.97	0.79	0.31

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้					
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.25	0.85	3.28	0.91	0.13
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.96	0.69	2.96	1.08	0.02
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.21	0.83	3.24	0.86	0.16
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.08	0.78	3.15	0.88	0.33
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.13	0.66	3.16	0.73	0.19
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ					
1) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง	3.92	0.78	4.00	0.78	0.47
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.25	0.79	4.32	0.84	0.38
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.29	0.96	4.43	0.77	0.77
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.08	0.88	4.16	0.76	0.41
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.14	0.74	4.23	0.68	0.59
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.83	0.70	3.88	0.65	0.32
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.68	3.66	0.76	0.53
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.58	0.83	3.33	0.86	1.31
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.46	0.66	3.36	0.81	0.57
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.56	3.56	0.58	0.77

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.29	0.69	3.31	0.88	0.11
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.29	0.81	3.23	0.78	0.35
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.25	0.79	3.20	0.79	0.27
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.25	0.94	3.07	0.87	0.89
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.76	3.20	0.71	0.41
11. ด้านนโยบายและการบริหาร					
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน	2.83	0.87	2.95	0.71	0.72
2) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.04	0.96	3.18	0.84	0.73
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.21	0.93	3.28	0.89	0.33
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	3.04	0.96	2.69	0.86	1.79
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	3.03	0.79	3.03	0.64	0.04

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
12. ด้านสภาพการทำงาน					
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.58	0.78	2.35	0.85	1.24
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.04	0.81	2.83	0.87	1.07
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม	3.25	0.90	3.21	0.70	0.24
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	3.04	0.86	3.00	0.72	0.25
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.98	0.63	2.85	0.60	0.96
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.58	0.83	3.68	0.90	0.48
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.38	0.82	3.50	0.88	0.61
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	2.96	1.43	2.89	1.17	0.25
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย	3.83	0.87	3.87	0.94	0.18
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	0.74	3.48	0.63	0.32

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่าง เดียว (N = 24)		สอนและ บริหาร (N = 109)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.92	0.83	3.96	0.76	0.27
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดย ไม่ยุติธรรม	3.63	1.01	3.73	0.95	0.50
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานใน หน้าที่	3.50	0.89	3.43	0.85	0.36
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	4.08	0.78	4.06	0.88	0.15
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.72	3.80	0.69	0.09
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.39	0.45	3.41	0.43	0.27

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงด้านเดียว คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($t = 2.70^{**}$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย ($\bar{x} = 3.70$) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ($\bar{x} = 3.40$)
3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 4 ข้อที่เหลืออีก 52 ข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในจำนวน 4 ข้อนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย สูงกว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีดังนี้
 - 1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.73$ และ 3.46)
 - 2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง ($\bar{x} = 3.71$ และ 3.38)

3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้ ($\bar{x} = 3.66$ และ 3.38)

4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา ($\bar{x} = 3.72$ และ 3.38)

3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย คือ ทำการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 38 คน กลุ่มที่มีประสบการณ์ปานกลาง คือสอนระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 27 คน และกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก ทำการสอนเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 68 คน การเปรียบเทียบข้อนี้ใช้ F – test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรพระยະສັນ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 14 ต่อไปนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยະ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน							
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.55	0.69	3.41	0.64	3.87	0.49	7.46**
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ คล่อง	3.68	0.74	3.44	0.64	3.71	0.52	1.85
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.53	0.73	3.37	0.56	3.75	0.56	4.22*
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.53	0.69	3.52	0.70	3.78	0.59	2.63
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.57	0.58	3.44	0.50	3.78	0.46	5.05**
2. ด้านการยอมรับนับถือ							
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.81	0.61	3.81	0.56	4.04	0.61	2.42
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.71	0.65	3.56	0.80	3.82	0.52	1.84
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.50	0.65	3.44	0.70	3.69	0.53	2.19
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	3.29	0.65	3.67	0.62	3.75	0.53	7.75**
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.58	0.52	3.62	0.52	3.83	0.39	4.30*

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
3. ด้านลักษณะของงาน							
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.84	0.75	3.85	0.66	3.99	0.50	0.85
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.21	0.84	3.22	0.85	3.68	0.70	5.90**
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.55	1.01	3.26	0.90	3.38	0.91	0.81
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.50	0.80	3.22	0.75	3.53	0.66	1.85
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.53	0.62	3.39	0.59	3.64	0.50	2.14
4. ด้านความรับผิดชอบ							
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.68	0.84	3.70	0.91	3.87	0.62	0.91
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	3.95	0.70	3.96	0.81	4.22	0.54	2.82
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.32	0.77	3.48	0.75	3.79	0.66	5.91**
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.03	1.08	3.00	1.14	3.06	0.88	0.04
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.65	3.54	0.71	3.74	0.45	2.62

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง							
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	2.92	0.94	2.93	1.07	2.85	0.92	0.09
2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.87	1.21	2.63	1.04	2.99	1.00	1.07
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	2.89	0.98	2.96	0.90	3.03	0.95	0.25
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.66	1.07	2.56	1.15	2.94	1.13	1.47
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.84	0.87	2.77	0.85	2.95	0.85	0.53
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต							
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.03	0.72	2.96	0.90	3.26	0.89	1.67
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.16	1.03	3.30	0.72	3.44	0.87	1.25
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.29	1.11	2.41	1.19	2.93	1.04	4.91**
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.39	1.15	2.67	0.92	2.96	0.87	4.18*
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.72	0.74	2.83	0.78	3.15	0.73	4.60**

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้							
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	2.95	0.99	3.30	0.72	3.44	0.84	4.03*
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.66	1.05	2.81	1.00	3.19	0.97	3.86*
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.08	0.88	3.11	0.89	3.37	0.81	1.77
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	2.95	0.87	3.00	0.96	3.29	0.79	2.46
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	2.91	0.73	3.06	0.74	3.32	0.67	4.61**
8. ด้านสภาพทางอาชีพ							
1) อาชีพที่มีความมั่นคง	3.76	0.94	4.00	0.73	4.10	0.67	2.38
2) อาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.16	0.97	4.22	0.85	4.43	0.72	1.48
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.37	0.97	4.30	0.82	4.47	0.70	0.50
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.11	0.95	3.93	0.96	4.25	0.56	1.75
เฉลี่ยด้านสภาพทางอาชีพ	4.10	0.85	4.11	0.76	4.31	0.55	1.52

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.87	0.81	3.59	0.69	3.99	0.50	3.60*
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.79	3.41	0.80	3.75	0.68	2.26
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.32	0.90	3.07	1.00	3.53	0.74	2.94
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.39	0.92	3.37	0.74	3.37	0.73	0.02
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.62	3.36	0.68	3.66	0.48	2.67
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.03	0.82	3.19	0.88	3.51	0.80	4.67**
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.18	0.77	3.22	0.93	3.28	0.73	0.19
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.21	0.81	3.22	0.89	3.21	0.74	0.00
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.05	0.87	3.07	1.04	3.15	0.83	0.16
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.12	0.64	3.18	0.87	3.29	0.70	0.72

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
11. ด้านนโยบายและการบริหาร							
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การบริหารงาน	2.97	0.75	2.78	0.64	2.97	0.77	0.74
2) นโยบายของหน่วยงานมีความ ชัดเจน	2.92	0.82	2.85	0.86	3.41	0.81	6.63**
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	3.18	0.80	2.96	1.02	3.43	0.87	2.88
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.79	0.84	2.93	0.96	2.66	0.87	0.91
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	2.97	0.57	2.88	0.74	3.12	0.68	1.45
12. ด้านสภาพการทำงาน							
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	2.08	0.82	2.41	1.08	2.56	0.70	4.15*
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวกมีความ เหมาะสมและเพียงพอ	2.53	0.83	2.96	1.09	3.03	0.71	4.64**
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานมีความเหมาะสม	3.03	0.79	3.15	0.82	3.35	0.64	2.65
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และ คล่องตัวในการทำงาน	2.74	0.76	2.81	0.74	3.24	0.67	7.24**
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.59	0.58	2.83	0.78	3.04	0.48	7.53**

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)		ระหว่าง 5 - 10 ปี (N = 27)		10 ปี ขึ้นไป (N = 68)		F
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว							
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.63	0.94	3.56	0.80	3.72	0.90	0.36
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.29	0.93	3.30	0.99	3.65	0.75	2.86
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชีวิตญาติ พี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว	2.42	1.35	2.54	1.10	3.24	1.09	6.20**
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก สบายและปลอดภัย	3.87	1.07	3.96	0.81	3.82	0.90	0.22
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30	0.64	3.39	0.64	3.61	0.64	3.05
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.76	0.94	4.07	0.73	4.01	0.66	1.74
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับ เปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม	3.47	1.03	3.36	1.21	3.88	0.76	2.40
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองใน การทำงานในหน้าที่	3.18	0.77	3.26	1.02	3.66	0.78	4.48**
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.76	1.13	4.19	0.68	4.18	0.71	3.29
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.55	0.73	3.79	0.73	3.93	0.60	4.08*
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.27	0.43	3.30	0.48	3.53	0.39	5.54**

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.54^{**}$) จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') ต่อไป ดังผลในตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของครู เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานสอน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
		3.27	3.30	3.53
ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	-	0.03	0.26**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.30		-	0.23
10 ปีขึ้นไป	3.53			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป กับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอนต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 3.53$ และ 3.27) ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอนระหว่าง 5 – 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป กับ ระหว่าง 5 – 10 ปี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถสรุปได้ว่า ครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน ($F = 5.05^{**}$)
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ ($F = 4.30^*$)
- 3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($F = 4.60^{**}$)
- 4) เงินเดือนและรายได้ ($F = 4.61^{**}$)
- 5) สภาพการทำงาน ($F = 7.53^{**}$)
- 6) ความมั่นคงในการทำงาน ($F = 4.08^*$)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') ต่อไป ดังผลในตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน

ด้านที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.44	3.57	3.78
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.44	-	0.13	0.34**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57		-	0.21
10 ปีขึ้นไป	3.78			-

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.58	3.62	3.83
ต่ำกว่า 5 ปี	3.58	-	0.04	0.25*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.62		-	0.21
10 ปีขึ้นไป	3.83			-

3. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.72	2.83	3.15
ต่ำกว่า 5 ปี	2.72	-	0.11	0.43**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.83		-	0.32
10 ปีขึ้นไป	3.15			-

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

4. ด้านเงินเดือนและรายได้

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.91	3.06	3.32
ต่ำกว่า 5 ปี	2.91	-	0.15	0.41**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.06		-	0.26
10 ปีขึ้นไป	3.32			-

5. ด้านสภาพการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.59	2.83	3.04
ต่ำกว่า 5 ปี	2.59	-	0.24	0.45**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.83		-	0.21
10 ปีขึ้นไป	3.04			-

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.55	3.79	3.93
ต่ำกว่า 5 ปี	3.55	-	0.24	0.38*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.79		-	0.14
10 ปีขึ้นไป	3.93			-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบรายคู่ ในตาราง 16 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี ในด้านความสำเร็จของงาน

2. ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. เมื่อพิจารณารายข้อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 17 ข้อ

- 1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($F = 7.46^{**}$)
- 2) ทำงานได้ผลตามที่คาดหวัง ($F = 4.22^*$)
- 3) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ($F = 7.75^{**}$)
- 4) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($F = 5.90^{**}$)
- 5) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม ($F = 5.91^{**}$)
- 6) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($F = 4.91^{**}$)
- 7) โอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ($F = 4.18^*$)
- 8) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ($F = 4.03^*$)
- 9) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($F = 3.86^*$)
- 10) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($F = 3.60^*$)
- 11) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ($F = 4.67^{**}$)
- 12) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ($F = 6.63^{**}$)
- 13) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($F = 4.15^*$)
- 14) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($F = 4.64^{**}$)
- 15) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน ($F = 7.24^{**}$)
- 16) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ($F = 6.20^{**}$)
- 17) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่ ($F = 4.48^{**}$)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป ดังผลในตาราง 17 ต่อไปนี้

ตาราง 17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ
เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

1. ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.41	3.55	3.87
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.41	-	0.14	0.46**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.55		-	0.32**
10 ปีขึ้นไป	3.87			-

2. ทำงานได้ผลตามที่คาดหวัง

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.37	3.53	3.75
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.37	-	0.16	0.38*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.53		-	0.22
10 ปีขึ้นไป	3.75			-

3. ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.29	3.67	3.75
ต่ำกว่า 5 ปี	3.29	-	0.38**	0.46**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.67		-	0.12
10 ปีขึ้นไป	3.75			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

4. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.21	3.22	3.68
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	-	0.01	0.47**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.22		-	0.46**
10 ปีขึ้นไป	3.68			-

5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.32	3.48	3.79
ต่ำกว่า 5 ปี	3.32	-	0.16	0.47**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.48		-	0.31
10 ปีขึ้นไป	3.79			-

6. มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.29	2.41	2.93
ต่ำกว่า 5 ปี	2.29	-	0.12	0.64**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.41		-	0.52
10 ปีขึ้นไป	2.93			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

7. โอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.39	2.67	2.96
ต่ำกว่า 5 ปี	2.39	-	0.28	0.57*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.67		-	0.29
10 ปีขึ้นไป	2.96			-

8. ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.95	3.30	3.44
ต่ำกว่า 5 ปี	2.95	-	0.35	0.49*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.30		-	0.14
10 ปีขึ้นไป	3.44			-

9. รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.66	2.81	3.19
ต่ำกว่า 5 ปี	2.66	-	0.15	0.53*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.81		-	0.38
10 ปีขึ้นไป	3.19			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

10. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.59	3.87	3.99
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.59	-	0.28	0.40*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.87		-	0.12
10 ปีขึ้นไป	3.99			-

11. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.03	3.19	3.51
ต่ำกว่า 5 ปี	3.03	-	0.16	0.48**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.19		-	0.32
10 ปีขึ้นไป	3.51			-

12. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.85	2.92	3.41
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.85	-	0.07	0.56**
ต่ำกว่า 5 ปี	2.92		-	0.49**
10 ปีขึ้นไป	3.41			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

13. จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.08	2.41	2.56
ต่ำกว่า 5 ปี	2.08	-	0.33	0.48*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.41		-	0.15
10 ปีขึ้นไป	2.56			-

14. อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.53	2.96	3.03
ต่ำกว่า 5 ปี	2.53	-	0.43	0.50**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.96		-	0.07
10 ปีขึ้นไป	3.03			-

15. ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.74	2.81	3.24
ต่ำกว่า 5 ปี	2.74	-	0.07	0.50**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.81		-	0.43**
10 ปีขึ้นไป	3.24			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

16. มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	2.42	2.74	3.24
ต่ำกว่า 5 ปี	2.42	-	0.32	0.82**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	2.74		-	0.50
10 ปีขึ้นไป	3.24			-

17. ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)	ระหว่าง 5 – 10 ปี (N = 27)	10 ปีขึ้นไป (N = 68)
	$\bar{x}$	3.18	3.26	3.66
ต่ำกว่า 5 ปี	3.18	-	0.08	0.48**
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.26		-	0.40
10 ปีขึ้นไป	3.66			-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในตาราง 17 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน สรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนระหว่าง 5 – 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี ใน 16 ข้อ คือ ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานได้ตามที่คาดหวัง มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ มีโอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนมและเป็นกันเอง มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน นโยบายของหน่วยงานมีความชัด

ชัดเจน จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว และได้รับความช่วยเหลือ และคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่

2. ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน 10 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนระหว่าง 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนต่ำกว่า 5 ปี ใน 1 ข้อ คือ ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทวิชาที่สอน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน 59 คน กลุ่มคหกรรมศาสตร์ จำนวน 37 คน และกลุ่มพาณิชยกรรม จำนวน 25 คน กลุ่มศิลปหัตถกรรม จำนวน 6 คน และสอนวิชาสายสามัญ จำนวน 6 คน เนื่องจากกลุ่มศิลปหัตถกรรมกับกลุ่มสอนวิชาสามัญมีจำนวนน้อย จึงได้นำมารวมเป็นกลุ่มเดียวกัน เรียกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรมมีจำนวน 12 คน การเปรียบเทียบครั้งนี้ใช้ F – test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่อยู่ในกลุ่มประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 18 ต่อไปนี้

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)		คหกรรมศาสตร์ (N = 37)		พาณิชยกรรม (N = 25)		ศิลปหัตถกรรม (N = 12)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน									
1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.58	3.70	0.62	3.60	0.71	3.50	0.52	0.74
2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง	3.83	0.62	3.46	0.65	3.64	0.49	3.33	0.49	4.19**
3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้	3.63	0.55	3.57	0.65	3.68	0.75	3.50	0.67	0.29
4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา	3.69	0.59	3.65	0.63	3.64	0.76	3.57	0.80	0.30
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.72	0.47	3.59	0.53	3.64	0.59	3.46	0.55	1.10
2. ด้านการยอมรับนับถือ									
1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ	3.95	0.54	4.05	0.66	3.76	0.66	3.83	0.58	1.30
2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ	3.86	0.66	3.65	0.59	3.72	0.54	3.42	0.67	2.17
3) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ	3.68	0.57	3.54	0.61	3.52	0.59	3.42	0.79	0.94
4) ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.66	0.71	3.62	0.55	3.36	0.49	3.75	0.45	1.75
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.51	3.72	0.41	3.59	0.44	3.60	0.48	1.30
3. ด้านลักษณะของงาน									
1) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.97	0.64	3.95	0.66	3.80	0.50	3.83	0.58	0.52
2) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.36	0.91	3.70	0.74	3.52	0.51	3.00	0.74	2.94
3) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.80	0.87	2.95	0.85	3.32	0.75	3.08	1.16	8.03**
4) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.68	0.75	3.19	0.62	3.36	0.70	3.42	0.67	3.94**
เฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	3.70	0.64	3.45	0.42	3.50	0.43	3.33	0.62	2.59

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)		พาณิชย กรรม (N = 25)		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. ด้านความรับผิดชอบ									
1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.88	0.67	3.76	0.68	3.60	1.00	3.75	0.75	0.85
2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.02	0.66	4.27	0.65	4.00	0.71	3.08	0.51	1.34
3) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม	3.56	0.75	3.73	0.77	3.48	0.77	3.58	0.51	0.65
4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก	3.32	0.90	2.84	0.93	2.68	0.95	3.00	1.35	3.41*
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.50	3.65	0.46	3.44	0.74	3.60	0.56	1.18
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง									
1) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.10	0.92	2.57	0.77	2.88	0.93	2.83	1.40	2.49
2) มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมและสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.46	0.90	2.38	0.76	2.48	1.16	2.42	1.24	13.13**
3) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.22	0.91	2.68	0.78	2.92	0.91	2.83	1.34	2.81
4) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	3.29	1.05	2.27	0.90	2.40	1.04	2.67	1.30	8.91**
เฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.27	0.78	2.47	0.60	2.67	0.85	2.69	1.08	8.99**
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต									
1) มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย	3.31	0.81	3.03	0.90	3.00	0.87	2.92	0.79	1.47
2) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.61	0.85	3.03	0.87	3.20	0.91	3.17	0.83	3.90**
3) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ	2.95	1.15	2.76	0.98	2.08	1.00	1.92	1.00	5.95**
4) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ	2.92	1.06	2.81	0.78	2.36	0.95	2.42	1.16	2.40
เฉลี่ยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.19	0.78	2.91	0.65	2.66	0.70	2.60	0.79	4.42**

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)		พาณิชย กรรม (N = 25)		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. เงินเดือนและรายได้									
1) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.24	1.01	3.24	0.76	3.40	0.76	3.25	0.87	0.22
2) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.98	1.12	2.84	1.04	3.16	0.80	2.83	0.83	0.57
3) มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม	3.36	0.76	3.05	0.94	3.40	0.82	2.83	0.94	2.21
4) พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ	3.17	0.85	2.92	0.92	3.40	0.65	3.08	1.00	1.64
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและรายได้	3.19	0.76	3.01	0.70	3.34	0.65	3.00	0.66	1.26
8. ด้านสถานภาพทางอาชีพ									
1) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง	4.00	0.74	4.03	0.87	3.72	0.81	3.92	0.67	0.13
2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.39	0.85	4.32	0.88	4.24	0.78	4.00	0.60	0.80
3) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.46	0.88	4.43	0.80	4.36	0.76	4.17	0.58	0.47
4) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่	4.08	0.75	4.24	0.76	4.28	0.74	3.83	1.03	1.21
เฉลี่ยด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.23	0.71	4.26	0.76	4.20	0.63	3.98	0.56	0.52
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.95	0.68	3.84	0.65	3.76	0.72	3.83	0.39	0.57
2) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.66	3.57	0.77	3.56	0.96	3.58	0.51	1.20
3) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.49	0.86	3.24	0.89	3.32	0.85	3.33	0.78	0.69
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.49	0.80	3.16	0.83	3.36	0.64	3.50	0.80	1.46
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.56	3.45	0.52	3.50	0.68	3.56	0.49	1.47

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)		พาณิชย กรรม (N = 25)		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา									
1) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.31	0.88	3.35	0.82	3.16	0.69	3.50	1.09	0.49
2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.36	0.80	3.11	0.61	3.16	0.75	3.25	1.14	0.87
3) ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.88	3.08	0.64	3.08	0.57	3.25	1.06	1.09
4) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา	3.20	0.91	3.05	0.78	3.12	0.83	2.75	1.14	0.94
เฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.30	0.79	3.15	0.60	3.13	0.58	3.19	0.96	0.50
11. ด้านนโยบายและการบริหาร									
1) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหการบริหารงาน	3.10	0.76	2.73	0.73	2.92	0.64	2.75	0.75	2.26
2) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.10	0.84	3.19	0.88	3.16	0.85	3.33	0.98	0.26
3) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.32	0.88	3.19	0.94	3.24	0.83	3.85	1.06	0.17
4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี	2.86	0.94	2.62	0.79	2.68	0.69	2.75	1.22	0.64
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร	3.10	0.68	2.63	0.66	3.00	0.55	3.03	0.85	0.48
12. ด้านสภาพการทำงาน									
1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.29	0.83	2.46	0.69	2.48	1.01	2.50	1.00	0.53
2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.88	0.89	2.86	0.71	2.72	0.79	3.17	1.19	0.73
3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม	3.17	0.72	3.19	0.74	3.24	0.72	3.50	0.80	0.70
4) ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน	2.95	0.80	3.00	0.68	3.08	0.49	2.92	1.08	0.38
เฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	2.82	0.63	2.90	0.53	2.88	0.59	3.02	0.79	0.40

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)		พาณิชย กรรม (N = 25)		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว									
1) มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม	3.75	0.88	3.51	0.90	3.76	0.72	3.50	1.17	0.75
2) มีฐานะความเป็นอยู่ที่พอใจ	3.49	0.95	3.43	0.83	3.52	0.71	3.42	0.90	0.08
3) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชีวิตญาติ พี่น้องบิดา มารดาและครอบครัว	2.76	1.22	3.41	1.07	2.64	1.15	2.58	1.44	3.17*
4) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก สบายและปลอดภัย	3.88	0.97	3.68	1.03	4.08	0.57	3.92	1.00	0.98
เฉลี่ยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.47	0.67	3.51	0.68	3.50	0.40	3.35	0.91	0.18
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.08	0.70	3.84	0.83	3.84	0.80	3.92	0.79	1.15
2) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยน ตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม	3.78	0.97	3.73	0.80	3.68	0.99	3.42	1.31	0.49
3) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการ ทำงานในหน้าที่	3.49	0.84	3.41	0.80	3.40	0.76	3.42	1.31	0.11
4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ	3.95	0.88	4.14	0.95	4.08	0.70	4.33	0.78	0.83
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.66	3.78	0.71	3.75	0.67	3.79	0.88	0.09
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 14 ด้าน	3.50	0.46	3.34	0.34	3.34	0.43	2.30	0.53	1.63

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($F = 8.36^{**}$) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($F = 4.42^{**}$) จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') ต่อไป ดังผลในตาราง 19 ต่อไปนี้

ตาราง 19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน
เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ด้านที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.47	2.67	2.69	3.27
คหกรรมศาสตร์	2.47	-	0.20	0.22	0.80**
พาณิชยกรรม	2.67		-	0.02	0.60**
ศิลปหัตถกรรม	2.69			-	0.58
อุตสาหกรรม	3.27				-

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประเภทวิชาที่สอน		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	พาณิชย กรรม (N = 25)	คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.60	2.66	2.91	3.19
ศิลปหัตถกรรม	2.60	-	0.06	0.31	0.59**
พาณิชยกรรม	2.66		-	0.28	0.53**
คหกรรมศาสตร์	2.91			-	0.28
อุตสาหกรรม	3.19				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในตาราง 19 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูที่สอนช่วงอุตสาหกรรม สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของสาขาเกษตรศาสตร์ และสาขาพาณิชยกรรม

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูที่สอนช่วงอุตสาหกรรม สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของครูสาขาศิลปหัตถกรรม และสาขาวิชาพาณิชยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 8 ข้อ ดังนี้

- 1) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง ($F = 4.19^{**}$)
- 2) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน ($F = 8.03^{**}$)
- 3) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($F = 3.94^{**}$)
- 4) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก ($F = 3.41^*$)
- 5) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($F = 13.13^{**}$)
- 6) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน ($F = 8.91^{**}$)
- 7) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ($F = 3.90^{**}$)
- 8) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($F = 5.95^{**}$)

จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') ต่อไป ดังผลในตาราง 20 ต่อไปนี้

ตาราง 20 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายข้อ
เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่			
1. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง					
ประเภทวิชาที่สอน		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	3.33	3.46	3.64	3.83
ศิลปหัตถกรรม	3.33	-	0.13	0.31	0.50**
คหกรรมศาสตร์	3.46		-	0.18	0.37**
พาณิชยกรรม	3.64			-	0.19
อุตสาหกรรม	3.83				-
2. มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน					
ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.95	3.08	3.32	3.80
คหกรรมศาสตร์	2.95	-	0.13	0.37	0.85**
ศิลปหัตถกรรม	3.08		-	0.24	0.72
พาณิชยกรรม	3.32			-	0.27
อุตสาหกรรม	3.80				-

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

3. ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	3.19	3.36	3.42	3.68
คหกรรมศาสตร์	3.19	-	0.17	0.23	0.49**
พาณิชยกรรม	3.36		-	0.06	0.32
ศิลปหัตถกรรม	3.42			-	0.26
อุตสาหกรรม	3.68				-

4. มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก

ประเภทวิชาที่สอน		พาณิชย กรรม (N = 25)	คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	ช่างอุตสาหกรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.68	2.84	3.00	3.32
พาณิชยกรรม	2.68	-	0.16	0.32	0.64*
คหกรรมศาสตร์	2.84		-	0.16	0.48
ศิลปหัตถกรรม	3.00			-	0.32
อุตสาหกรรม	3.32				-

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่			
5. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ศิลป์ หัตถกรรม (N = 12)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ช่างอุตสาหกรรม กรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.38	2.42	2.48	3.46
คหกรรมศาสตร์	2.38	-	0.04	0.10	1.08**
ศิลป์หัตถกรรม	2.42		-	0.06	1.04**
พาณิชยกรรม	2.48			-	0.68**
อุตสาหกรรม	3.46				-
6. โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน					
ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ศิลป์ หัตถกรรม (N = 12)	ช่างอุตสาหกรรม กรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	2.27	2.40	2.67	3.29
คหกรรมศาสตร์	2.27	-	0.13	0.40	1.02**
พาณิชยกรรม	2.40		-	0.27	0.89**
ศิลป์หัตถกรรม	2.67			-	0.62
อุตสาหกรรม	3.29				-

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่			
7. ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน					
ประเภทวิชาที่สอน		คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	พาณิชย กรรม (N = 25)	ช่างอุตสาหกรรม กรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	3.02	3.17	3.20	3.61
คหกรรมศาสตร์	3.02	-	0.15	0.18	0.59**
ศิลปหัตถกรรม	3.17		-	0.03	0.44
พาณิชยกรรม	3.20			-	0.41
อุตสาหกรรม	3.61				-
8. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ					
ประเภทวิชาที่สอน		ศิลป หัตถกรรม (N = 12)	พาณิชย กรรม (N = 25)	คหกรรม ศาสตร์ (N = 37)	ช่างอุตสาหกรรม กรรม (N = 59)
	$\bar{x}$	1.92	2.08	2.76	2.95
ศิลปหัตถกรรม	1.92	-	0.16	0.84	1.03**
พาณิชยกรรม	2.08		-	0.58	0.87**
คหกรรมศาสตร์	2.76			-	0.19
อุตสาหกรรม	2.95				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ในตาราง 20 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน พบว่า ครูสอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูสอนวิชาอื่น ๆ ทั้ง 8 ข้อสรุปได้ดังนี้

1. มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่สอนวิชาศิลปหัตถกรรม 3 ข้อ คือ (1) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง (2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และ (3) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

2. มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่สอนวิชาคหกรรม ใน 6 ข้อ คือ (1) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง (2) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน (3) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (4) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (5) มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน และ (6) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน

3. มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่สอนวิชาพาณิชยกรรม 4 ข้อ คือ (1) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก (2) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3) มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน และ (4) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แยกการนำเสนอเป็น 3 ตอนย่อย ดังนี้

- 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 4.2 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 59 คน มีความคิดเห็นทั้งสิ้น 329 ความคิดเห็น ได้นำเสนอในตาราง 21 ต่อไป

ตาราง 21 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ
1	สื่อวัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ รวมทั้งครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับเนื้อหาที่เรียน	57	17.33
2	งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือหน้าที่สอนมีมากเกินไป และมีความซ้ำซ้อน	44	13.37
3	บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมทั้งขาดความถนัดในด้านสาขาวิชาบางสาขา	39	11.85
4	สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ การจัดสถานที่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน และมีไม่เพียงพอ	30	9.12
5	การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาไม่เพียงพอกับการพัฒนาสถานศึกษาเมื่อเทียบสถานศึกษาที่สังกัดในกรมเดียวกัน	27	8.01
6	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม	25	7.60

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ
7	ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัวและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ	17	5.17
8	ผู้บริหารไม่สนับสนุนในเรื่องการเรียนการสอน แต่จะเน้นในเรื่องนโยบายมากเกินไป	14	4.26
9	เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ	12	3.65
10	วิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน	11	3.34
11	การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ต้องเรียนรู้งานใหม่ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน	10	3.04
12	นักศึกษาขาดความสนใจในการเรียนจึงเป็นสาเหตุให้ออกกลางคัน	9	2.74
13	ผู้บังคับบัญชาขาดหลักในการบริหารงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความเป็นผู้นำ ใช้การสั่งการและไม่มี ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงานบุคคล	9	2.74
14	การปกครองนักศึกษาไม่เป็นระบบมีความไม่ชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบ และยากในการปฏิบัติ	8	2.43
15	การประเมินผลการเรียนของนักเรียนมีความล่าช้า	5	1.52
16	นโยบายต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารไม่ชัดเจนมีความซับซ้อน	4	1.22
17	เวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	3	0.91
18	หลักสูตรที่ใช้ไม่ทัดเทียมกับหลักสูตรของเอกชน	2	0.61
19	ไม่มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม	2	0.61
20	ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเป็นธรรม	1	0.30
รวม		329	100.00

จากตาราง 21 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 329 ความเห็น สามารถสรุปได้ 20 ข้อ ซึ่งข้อที่มีความถี่ของความคิดเห็นสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. สื่อวัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ รวมทั้งครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับเนื้อหาที่เรียน
2. งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือหน้าที่สอนมีมากเกินไปและมีความซ้ำซ้อน
3. บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมทั้งขาดความถนัดในด้านสาขาวิชาบางสาขา
4. สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ การจัดสถานที่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน และมีไม่เพียงพอ
5. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาไม่เพียงพอกับการพัฒนาสถานศึกษาเมื่อเทียบสถานศึกษาที่สังกัดในกรมเดียวกัน
6. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม
7. ขั้นตอนการทำงานมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัวและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ
8. ผู้บริหารไม่สนับสนุนในเรื่องการเรียนการสอน แต่จะเน้นในเรื่องนโยบายมากเกินไป
9. เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ
10. วิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

4.2 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ตอบ
ประเด็นนี้ 30 คน มีความคิดเห็นทั้งสิ้น 201 ความคิดเห็น ได้นำเสนอในตาราง 22 ต่อไป
ตาราง 22 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	มีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชนของชาติ	30	14.93
2	เป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม	30	14.93
3	สภาพที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดีและเป็นธรรมชาติ	25	12.44
4	ผลงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	21	10.45
5	ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ	20	9.95
6	สวัสดิการบ้านพักมีความสะดวกสบายและเป็นสัดส่วน	18	8.96
7	มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ	15	7.46
8	มีโอกาสดำเนินการกับบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ	13	6.47
9	มีโอกาสดำเนินการความรู้ไปเผยแพร่ในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ เช่น แถบชายแดน, ชนกลุ่มน้อย เป็นต้น	10	4.98
10	เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีรายได้ประจำที่แน่นอน	8	3.98
11	ได้ทำให้ผู้ที่ไม่มีงานทำได้มีงานทำที่มั่นคงและมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มพูนรายได้	5	2.49
12	ทำให้ได้พบกับคนที่หลากหลายอาชีพและอายุ	3	1.49
13	วิทยาลัยมีสวัสดิการด้านการเงินไว้ในกรณีฉุกเฉิน	2	1.00
14	ได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ	1	0.50
รวม		201	100.00

จากตาราง 22 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 201 ความคิดเห็น สามารถสรุปความความคิดเห็นได้ 14 ข้อ ซึ่งข้อที่มีความถี่สูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชนของชาติ
2. เป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม
3. สภาพที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดีและเป็นธรรมชาติ
4. ผลงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
5. ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
6. สวัสดิการบ้านพักมีความสะดวกสบายและเป็นสัดส่วน
7. มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ
8. มีโอกาสได้รู้จักบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ
9. มีโอกาสได้นำความรู้ไปเผยแพร่ในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ เช่น แถบชายแดน, ชนกลุ่มน้อย เป็นต้น
10. เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีรายได้ประจำที่แน่นอน

4.3 ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 42 ฉบับ มีความคิดเห็นทั้งสิ้น 171 ความคิดเห็น ได้นำเสนอในตาราง 23 ต่อไป

ตาราง 23 ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ลำดับที่	ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน	25	14.62
2	ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ	23	13.45
3	ผู้บริหารควรได้รับการผ่านงานจากสถานศึกษามาก่อน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	20	11.70
4	การดำเนินงานของหน่วยงานควรกำหนดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	17	9.94
5	ในการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ควรมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน	16	9.36
6	ควรให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และได้นำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	13	7.60
7	การมอบหมายงานไม่ควรมีการเปลี่ยนงานบ่อย	12	7.02
8	ควรให้ผู้เรียนได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา	10	5.85
9	เจ้าหน้าที่ในกรมควรให้ความสำคัญกับวิทยาลัยสารพัดช่าง และควรมีการจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาให้มากขึ้น และควรจะได้มาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้งบประมาณ	10	5.85
10	ควรนำบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรเพิ่มเติม เพื่อนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นการรักษาศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ	9	5.26
11	มีการจัดให้ผู้เรียนออกฝึกงานนอกสถานที่ในบางสาขาวิชา	7	4.09
12	การกำหนดผู้บริหารควรได้มาจากความสามารถ มิควรได้มาจากการใช้เส้นสายหรือมาจากนักการเมือง	5	2.92
13	ควรเปิดโอกาสให้ครูที่มาบรรจุใหม่ได้มีงานเสริม	3	1.75
14	เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ย้ายกลับภูมิลำเนา	1	0.58
รวม		171	100.00

จากตาราง 23 เป็นความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติมมีความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 171 ความคิดเห็น สามารถสรุปความความคิดเห็นได้ 14 ข้อ ซึ่งข้อที่มีความถี่ของความคิดเห็นสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่

1. ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน
2. ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารควรได้รับการผ่านงานจากสถานศึกษามาก่อน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. การดำเนินงานของหน่วยงานควรกำหนดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
5. ในการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ควรมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
6. ควรให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และได้นำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
7. การมอบหมายงานไม่ควรมีการเปลี่ยนงานบ่อย
8. ควรให้ผู้เรียนได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา
9. เจ้าหน้าที่ในกรมควรให้ความสำคัญกับวิทยาลัยสารพัดช่างและควรมีการจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาให้มากขึ้น และควรจะได้มาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้งบประมาณ
10. ควรนำบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรเพิ่มเติมเพื่อนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นการรักษาศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ คุณภาพและการเอาใจใส่ของครู สำหรับครูที่สอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง จะเน้นการเรียนการสอนทักษะภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีสอนทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน การปฏิบัติงานหลายด้านเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนซึ่งเป็นภาระหน้าที่โดยตรง ดังที่ จรูญ มลิินทร์ (2531 : 26) ให้ความเห็นว่า การให้ครูทำงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรง ก็เป็นสาเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก บางครั้งอาจเกินกำลัง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้มีใจรักในงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยมีประสิทธิภาพได้ จึงเป็นเหตุให้กำลังใจหรือความพึงพอใจในการทำงานลดลงได้ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสนใจเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อต้องการทราบว่ามียังมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักวิชาการของกรมอาชีวศึกษา สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ตั้งความมุ่งหมายเฉพาะเป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการศึกษา ได้แก่ ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ซึ่งมี 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง

กาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส จ.สุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2541 มีครูทั้งหมด 146 คน ในการเก็บข้อมูลได้ส่งแบบสอบถามให้ครูทุกคน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของจำนวนครูทั้งหมด

จากครูผู้ตอบแบบสอบถาม 133 คน แยกเป็นชาย 64 คน และหญิง 69 คน แยกเป็น 3 กลุ่มอายุ คือ อายุ 30 ปี และต่ำกว่า มี 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 อายุ 31 - 45 ปี มี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 เมื่อแยกตามสถานภาพสมรส มีครูโสด 40 คน และมีครอบครัว 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และ 69.90 ตามลำดับ ด้านวุฒิ เป็นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 15 คน ปริญญาตรี 108 คน และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30, 81.20 และ 7.50 ตามลำดับ ครูส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย ซึ่งมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 ส่วนครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมี 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติ แยกเป็นครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มี 38 คน ระหว่าง 5 - 10 ปี มี 27 คน และมากกว่า 10 ปี มี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60, 20.30 และ 51.10 ตามลำดับ เมื่อแยกตามสาขาวิชาที่สอน มีครูช่างอุตสาหกรรม 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 สาขาคหกรรมศาสตร์ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 สาขาพาณิชยกรรม 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 สาขาศิลปหัตถกรรม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และสอนวิชาสามัญ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และประเภทของวิชาที่สอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทำการศึกษาตามแนว ทฤษฎีของเฮิรเบิร์ก (Herzberg) จำแนกเป็น 14 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

7. เงินเดือนและรายได้
8. สถานภาพทางอาชีพ
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. นโยบายและการบริหารงาน
12. สภาพการทำงาน
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
6. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
7. ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่ทำการสอนในประเภทวิชาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และประเภทของวิชาที่สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List)

2. แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 14 ด้าน ตามแนวทางทฤษฎีของเฮิสเบิร์ก (Herzberg) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ช่วงคะแนน มีข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ

3. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปติดต่อกับทางสถาบันการศึกษา 5 แห่งด้วยตนเอง โดยขอให้ฝ่ายวิจัยในสถานศึกษาแต่ละแห่งช่วยแจกแบบสอบถามให้กับครูแล้วผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนในภายหลัง ใช้เวลาเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม - 17 กันยายน 2541 รวม 5 สัปดาห์ แจกแบบสอบถามทั้งหมด 146 ฉบับ ได้รับกลับคืน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ แล้วคำนวณค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ

2.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่แยกเป็น 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันโดยใช้ t - test

2.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance, F - test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา ทำการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละของแต่ละความคิดเห็น และเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$)

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ($\bar{x} = 4.21$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.71$) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มี 11 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.65$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.63$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.56$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.48$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.22$) ด้านเงินเดือนและรายได้ ($\bar{x} = 3.15$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.03$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 2.96$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.88$) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 2.87$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยไม่มี

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มี 15 ข้อ ระดับปานกลาง มี 41 ข้อ ส่วนระดับน้อยไม่มี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีดังนี้

- 1) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.41$)
- 2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.31$)
- 3) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 4.14$)
- 4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.06$)
- 5) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.99$)
- 6) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.95$)
- 7) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ ($\bar{x} = 3.93$)
- 8) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.92$)
- 9) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\bar{x} = 3.87$)
- 10) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.86$)

- 11) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 3.78$)
- 12) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 3.74$)
- 13) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม ($\bar{x} =$

3.71)

- 14) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.68$)
 - 15) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.68$)
- ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยที่สุด 10 อันดับ มีดังนี้
- 1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 2.40$)
 - 2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ($\bar{x} = 2.64$)
 - 3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ ($\bar{x} = 2.74$)
 - 4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี ($\bar{x} = 2.75$)
 - 5) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน ($\bar{x} = 2.78$)
 - 6) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม

และเพียงพอ ($\bar{x} = 2.87$)

- 7) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{x} = 2.88$)
- 8) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.89$)
- 9) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ญาติพี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว ($\bar{x} = 2.90$)
- 10) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน ($\bar{x} = 2.93$)

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูเพศชายสูงกว่าครูเพศหญิงทั้ง 2 ด้าน ($\bar{x} = 3.14$ กับ 2.64 และ $\bar{x} = 3.13$ กับ 2.81 ตามลำดับ)
- 3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 8 ข้อ คือ ครูเพศชายที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ สูงกว่าครูเพศหญิง 7 ข้อ ได้แก่ (1) มีโอกาสเข้ารับฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (2) โอกาสในการศึกษาต่อ

และดูงาน (3) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (4) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากวงการ (5) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน (6) มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม และ (7) มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก ส่วนครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศชายเพียง 1 ข้อ คือ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

2.2 เมื่อจำแนกตามอายุ

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งพบว่า ครูอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) กับครูอายุปานกลาง (31 - 45 ปี) มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย (30 ปีและต่ำกว่า) อย่างมีนัยสำคัญ
- 3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 8 ข้อ คือ ครูอายุมาก (46 ปีขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่า ครูอายุปานกลาง และครูอายุน้อย ใน 4 ข้อ ได้แก่ (1) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ (2) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน (3) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และ (4) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ครูอายุมากและปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูอายุน้อย 2 ข้อ ได้แก่ (1) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ และ (2) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ ครูอายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูอายุมาก และครูอายุน้อย ใน 2 ข้อ คือ (1) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และ (2) ได้รับความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน

2.3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 5 ข้อ ซึ่งครูที่มีครอบครัวมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูโสด 4 ข้อ ได้แก่ (1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ (3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ และ (4) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติพี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว ส่วนครูโสดมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีครอบครัว เพียง 1 ข้อ คือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

2.4 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 3 ข้อ

คือ ครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูวุฒิปริญญาตรี และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย ครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ในเรื่อง มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ ระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาตรี กับ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ในเรื่อง สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ส่วนครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี กับ ต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2.5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งพบว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ($\bar{x} = 3.40$ กับ 3.70)
- 3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 4 ข้อ คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ (1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้คล่อง (3) ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้ และ (4) พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา

2.6 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น

- 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการสอนต่ำกว่า 5 ปี ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอน ระหว่าง 5 – 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป กับ ระหว่าง 5 – 10 ปี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 6 ด้าน คือ ครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอน ระหว่าง 5 - 10 ปี ในด้านความสำเร็จของงาน และ ครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 17 ข้อ ซึ่ง ครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี ใน 16 ข้อ คือ (1) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (2) ทำงานได้ตามที่คาดหวัง (3) มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน (4) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม (5) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ (6) มีโอกาสได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ (7) ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ (8) รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว (9) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (10) มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน (11) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน (12) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (13) อุปกรณ์วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ (14) ได้รับความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน (15) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว และ (16) ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่ ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการสอน 10 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีระยะเวลาในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการสอนต่ำกว่า 5 ปี ใน 1 ข้อ คือ ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.7 เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2) ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 2 ด้าน ซึ่ง ครูที่สอนช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่าครูสอนในสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ และพาณิชยกรรม ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และสูงกว่า ครูสอนในสาขาวิชาพาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรม และสอนวิชาสามัญ ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3) ระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 8 ข้อ คือ ครูที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่สอนวิชาคหกรรมและวิชาศิลปหัตถกรรม 1 ข้อ คือ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง สูงกว่า

ครูที่สอนวิชาคหกรรม 3 ข้อ คือ (1) มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน (2) ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ (3) ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน สูงกว่า ครูที่สอนวิชาพาณิชยกรรม 1 ข้อ คือ มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก สูงกว่า ครูที่สอนวิชาคหกรรม พาณิชยกรรม และวิชาศิลปหัตถกรรม 1 ข้อ คือ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สูงกว่า ครูที่สอนวิชาคหกรรม และพาณิชยกรรม 1 ข้อ คือ มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน และสูงกว่า ครูที่สอนวิชาศิลปหัตถกรรม 1 ข้อ คือ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก ได้แก่ (1) สื่อวัสดุและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ รวมทั้งครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับเนื้อหาที่เรียน (2) งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือหน้าที่สอนมีมากเกินไปและมีความซับซ้อน (3) บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมทั้งขาดความถนัดในด้านสาขาวิชาบางสาขา (4) สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ การจัดสถานที่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน และมีไม่เพียงพอ (5) การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาไม่เพียงพอกับการพัฒนาสถานศึกษาเมื่อเทียบสถานศึกษาที่สังกัดในกรมเดียวกัน (6) ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม (7) ขั้นตอนการทำงานมีมากทำให้เกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัวและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ (8) ผู้บริหารไม่สนับสนุนในเรื่องการเรียนการสอน แต่จะเน้นในเรื่องนโยบายมากเกินไป (9) เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ (10) วิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

3.2 สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก ได้แก่ (1) มีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชนของชาติ (2) เป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม (3) สภาพที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดีและเป็นธรรมชาติ (4) ผลงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (5) ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ (6)สวัสดิการบ้านพักมีความสะดวกสบายและเป็นสัดส่วน (7) มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ (8) มีโอกาสได้รู้จักบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ (9) มีโอกาสได้นำความรู้ไปเผยแพร่ในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ เช่น แถบชายแดน,ชนกลุ่มน้อย เป็นต้น (10) เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีรายได้ประจำที่แน่นอน

3.3 ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่ (1) ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน (2) ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ (3) ผู้บริหารควรได้รับการผ่านงานจากสถานศึกษามาก่อน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (4) การดำเนินงานของหน่วยงานควรกำหนดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละ

บุคคล (5) ในการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ควรมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน (6) ควรให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้และได้นำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน (7) การมอบหมายงานไม่ควรมีการเปลี่ยนงานบ่อย (8) ควรให้ผู้เรียนได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา (9) เจ้าหน้าที่ในกรมควรให้ความสำคัญกับวิทยาลัยสารพัดช่างและควรมีการจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาให้มากขึ้น และควรจะได้มาตรวจสอบการใช้งบประมาณถูกต้องหรือไม่ (10) ควรนำบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรเพิ่มเติม เพื่อนำภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นการรักษาศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ

อภิปรายผล

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรหยิบยกมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเกิดจากความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ หลายอย่างยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เช่น ทางด้านวัตถุ ด้านร่างกายและจิตใจ เป็นต้น จึงทำให้ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์ (2531) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชมพูนุช บัวบังศรี (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จีราภรณ์ โนราช (2537) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สมจินตนา ภูระหงษ์ (3539) ได้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีวกรรมอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นทางบวก ซึ่ง จรัส โพธิ์จันทร์ (2527 : 96) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่หากมีแนวโน้มในทางลบ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำคุณภาพของงานลดลง นอกจากนี้ โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่างขอบข่ายงานแต่ละฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ดังนั้นครู

บางคนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ มลิินทร์ (2531 : 26) ได้กล่าวว่า การให้ครูไปทำงานอื่นซึ่งไม่ใช้การเรียนการสอนโดยตรง ก็เป็นสาเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก บางครั้งอาจเกินกำลัง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ใจ ภิญญ สาทร (2516 : 361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัย การจูงใจ อย่างไรก็ตามความต้องการของบุคคลย่อมแตกต่างกัน หากการจูงใจไม่สนองความ ต้องการได้อย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นไปตามที่ คาดหวังไว้ ฉะนั้น นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 12) ได้ให้ความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความสามารถของแต่ละบุคคล มีการ มอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซากและให้คำอธิบายงานที่มอบหมายให้ รวมทั้งให้ความสนใจ ในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและมีการบริหารงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้การ ปฏิบัติงานนั้นเกิดความพึงพอใจได้ในที่สุด

1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ สถานภาพทางอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูสอน วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ส่วนใหญ่จะสอนนักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่พลาดโอกาส ทางการศึกษา และต้องการมาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพและนำไป ปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ในการจัดการเรียนการสอนจะเน้นภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกได้ฝึกทักษะและประสบการณ์จริง ในการเลือกเรียนของผู้เรียนส่วนใหญ่ก็จะเลือกตามความ สนใจ ความต้องการ ความถนัดและความรู้ความสามารถของผู้เรียน (กรมการศึกษานอก โรงเรียน, 2533) ฉะนั้นผู้เข้าเรียนจึงมีความหลากหลายทั้งทางด้าน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นต้น ในช่วงแต่ละปีการศึกษาจะมีจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขา วิชาจำนวนมาก จึงทำให้ผู้สอนได้สัมผัสกับผู้เรียนที่หลากหลายเป็นจำนวนไม่น้อย ครูที่สอน หลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง จึงเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของประชาชนใน ชุมชนและท้องถิ่นนั้น ๆ พร้อมทั้งได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากสังคมเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิสเบิร์ก (Herzberg, 1974 : 90) ที่กล่าว ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรักงานได้หากได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งครูที่สอนหลักสูตรระยะสั้นจะต้องสอนในสาขาวิชาที่ตนถนัด และมีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชานั้น จะทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยี ใหม่ เพื่อจะนำมาถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ให้แก่ผู้เรียนได้เต็มที่จน ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการ ศรศ. (2540 : 7) ที่กล่าวว่า ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ครูคือบุรุษนี้บุคคล ซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าครูต้องประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ และครูต้องเป็นผู้เสีย สละ รวมทั้งอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมที่ยอมรับในสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

ในหน้าที่ มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครูและไม่เสี่ยงต่อการเสียชีวิต มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการทำงาน ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 148) ได้กล่าวถึงความมั่นคงในการทำงานว่า การได้รับประกันในการอยู่ดีกินดีย่อมเป็นสิ่งล่อใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก จะสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการในขั้นที่ 2,3 และ 4 ของมาสโลว์ (Maslow) (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 306 - 309) ที่ว่าความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ สังคมให้การยอมรับนับถือ ตลอดจนความต้องการได้รับการยกย่องมีเกียรติ ชื่อเสียง มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ดังนั้นการยอมรับนับถือ สถานภาพทางอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจสอดคล้องกับ สุธรรม เตชนครินทร์ (2531 : 121) ที่พบว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 100) ที่พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นนอกจากมีการสอนประจำแล้วยังมีการสอนนอกเวลาราชการและยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ทำให้มีงานมาก รวมทั้งความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 212) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอันจะช่วยให้จิตใจดีตามไปด้วย อีกทั้งเงินเดือนและรายได้ก็มีส่วนเพราะค่าตอบแทนที่ได้อาจจะมียอดที่ต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ รวมทั้งสภาพในการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนอีก 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านโอกาสที่จะได้รับคามก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายของการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 15 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 41 ข้อ ซึ่งข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ ที่มีมากที่สุดคือ (1) รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น (2) อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม (3) สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ (4) มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ (5) อาชีพที่ทำมีความมั่นคง (6) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (7) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ (8) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ (9) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็น

กันเอง (10) การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย (11) ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ (12) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ (13) มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม (14) ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และ (15) มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นเป็นงานที่ได้แสดงความรู้ความสามารถ เผยแพร่และนำประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยพัฒนาสังคม ได้พบปะบุคคลหลายอาชีพและเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับยกย่องรวมถึงเป็นงานที่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสงขลา มีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มีความมั่นคง ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีกำลังใจในการทำงานและได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งนักศึกษาในโรงเรียนก็ให้ความเคารพนับถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537) ที่พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความตั้งใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และความรักความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจากระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับมากนี้ สอดคล้องกับ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ใน 10 อันดับแรก ได้แก่ (1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ (3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ (4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี (5) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน (6) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ (7) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (8) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม (9) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ญาติพี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว (10) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยสารพัดช่าง จะมุ่งสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะและฝึกฝนงานด้านอาชีพ ฉะนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว แต่ส่วนที่มีความเกี่ยวข้องมากที่สุด คือ ในเรื่องของวัสดุ และอุปกรณ์ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งมีความล้าสมัย นอกจากนี้จำนวนงานที่นอกเหนือจากงานสอนก็มีจำนวนมากทำให้บุคคลไม่เพียงพอกับงาน ทำให้ครูอาจารย์ต้องทำงานหนักมาก จึงไม่มีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมรวมทั้งไม่มีโอกาสที่จะได้ไปศึกษาต่อหรือได้ร่วมกิจกรรมระดับชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537) พบว่า ความพึงพอใจที่มี

ค่าต่ำที่สุด ได้แก่ โอกาสเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา กัลยา โนรีวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาในการสอนของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มวิชางานผลิต มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสอนกลุ่มวิชางานผลิตนั้นไม่มีคุณภาพ และไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ส่วน สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 56 - 57) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ในเรื่องของการมีโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศ การได้คัดเลือกเข้าศึกษาและดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติและในเรื่องของจำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับงาน

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่นำมาเปรียบเทียบครั้งนี้มี 7 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และประเภทวิชาที่สอน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ (ด้าน) 14 องค์ประกอบ

2.1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทั้ง 6 ด้าน ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพ พระยะสัน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 5 - 10 ปี อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนมาหลายปี ย่อมมีความแม่นยำในเนื้อหาวิชา มีความชำนาญ มีเทคนิคในการสอนปฏิบัติ เนื่องจากงานที่ปฏิบัติจะเป็นลักษณะของงานประจำ จึงทำให้เกิดทักษะและความเข้าใจในกระบวนการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ระเบียบ และคำสั่งทางราชการ เมื่อประสบปัญหาก็สามารถที่จะนำประสบการณ์ที่มีอยู่มาประยุกต์และแก้ไขสถานการณ์ไปได้ ผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2527 : 56) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก จะช่วยให้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหา วิทยา ประยูร (2540 : 111) พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาหลายปี จะมีความแม่นยำในเนื้อหา และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาหลายปี ย่อมมีความชำนาญ ความเข้าใจและสามารถที่จำนำจิตวิทยาในการสอนมาใช้ในการแก้ไขปัญหามาก รวมทั้งเป็นผู้ที่มากด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์

ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์เดิมที่ได้รับสามารถนำมาช่วยในการแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนได้ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : 101) ได้กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีอายุและรายได้มาก รวมทั้งเป็นที่ได้รับการศรัทธา และการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน รวมทั้งครูบางคนมีระยะเวลาที่สอนในสถานศึกษานั้นมานานและเป็นวิชาที่ผู้เรียนมีความต้องการสูงก็จะมีผู้เรียนเป็นจำนวนมาก จึงเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจากสังคม และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนในเรื่องของเงินเดือนและรายได้ครูที่มีประสบการณ์มาก จะมีความเปรียบพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวัน เงินเก็บออม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ครู มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำงานต่อไปและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และตรงกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้งานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2 ที่เหลืออีก 6 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบว่า

1) กลุ่ม เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา และประเภทวิชาที่สอน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

กลุ่มเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และที่ระดับ .01 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ครูชาย ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูหญิง อาจเป็นเพราะว่าสังคมไทยมีค่านิยมในการยกย่องผู้ชายว่าจะต้องเป็นผู้นำเป็นช้างเท้าหน้า จึงทำให้ผู้ชายมีโอกาสที่จะได้ทำงานในตำแหน่งหรือได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และรวมทั้งในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความหลากหลายในสาขาและแผนกที่สอน ซึ่งสาขาที่มีปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรคือ สาขาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในปัจจุบันในสาขาวิชานี้มีความต้องการมากในตลาดแรงงาน กรมอาชีวศึกษา (2537 : 2- 3) จึงทำให้กรมอาชีวศึกษาจะประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพนี้ เพราะครูอาจารย์ส่วนใหญ่จะลาออกไปทำงานในหน่วยงานของเอกชน และหน่วยงานของรัฐและวิสาหกิจ ที่ให้ค่าตอบแทนในสาขานี้สูงมากกว่าการมาเป็นครู จึงเป็นเหตุที่ทำให้ครูที่เป็นเพศชายซึ่งส่วนใหญ่สอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้หญิง ส่วนในด้านอื่น ไม่พบความแตกต่างเพราะปัจจุบันการผลิตครู จะผลิตตามความรู้ความสามารถ ดูที่ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูชายและครูหญิงสามารถใช้ความรู้ความ

สามารถของตนให้ตรงกับลักษณะของงานและความกดดันในแต่ละสาขา และในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับผู้ชาย จึงทำให้ผลการทดสอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาจิ (Haji, 1986 : 1971 A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซีย ว่า เพศไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วน ตรุณี ไยเผือก (2534 : 96) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งชายและหญิง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : 98) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและในปัจจุบันการผลิตบุคลากรครูมิได้กำหนดที่เพศที่จะมาเป็นครู แต่จะกำหนดความรู้ความสามารถให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ จึงเป็นโอกาสให้มีความเท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ

กลุ่มอายุ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุมาก มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุปานกลางและอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะสอนในสถานศึกษานั้นมานาน จึงทำให้สภาพแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ใช้ในการประกอบการเรียนการสอนมีพร้อมและยังเป็นการปฏิบัติงานที่ทำอยู่บ่อย ๆ จึงส่งผลให้การทำงานนั้นรู้ขั้นตอนสร้างความรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน เพราะมีการจัดระบบงานที่ดี รวมทั้งมีความทันสมัยและมีความพร้อมในหลาย ๆ อย่าง ทั้งในด้าน ภูมิภาวะ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ เป็นต้น ในการจัดการเรียนการสอนครูทุกวัยจะต้องมีการแสวงหาความรู้ และความสำเร็จของตนเองเพื่อในการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องมาจาก ครูในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานสอนคล้ายกัน ครูส่วนใหญ่เป็นผู้สูงวัยวุฒิ เป็นวัยที่กำลังทำงานและต้องการความสำเร็จในชีวิต จึงเป็นเหตุผลทำให้มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดเรนทร์ สุขนวล (2531 : 52 – 53) พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 96 - 97) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุของครูผู้สอนไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : 98) ที่ศึกษาเรื่องความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตำแหน่งในสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของงานครูที่ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย ส่วนใหญ่จะมีทักษะและความเข้าใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นเมื่อมีการเกิดปัญหาในการปฏิบัติก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเพราะส่วนใหญ่ครูในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีตำแหน่งงานบริหารหรือบางครั้งก็จะมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยงานในฝ่ายต่าง ๆ ฉะนั้นการทำงานจะมีลักษณะเดียวกัน จะได้รับงานที่มอบหมายมีปริมาณที่พอ ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา รักสกุล (2541 : 87) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทวิชาที่สอน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูพาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ ศิลปหัตถกรรมและสอนวิชาสามัญ อาจเป็นเพราะว่า สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่มีความขาดแคลนในช่วงที่ระบบอุตสาหกรรมเจริญรุ่งเรือง ครูที่อยู่ในสาขาช่างอุตสาหกรรมก็จะมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเพราะผู้บริหารจะให้การสนับสนุนในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น รวมถึงงานในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาช่างอุตสาหกรรมจะได้รับการพิจารณามากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ ในสถานศึกษา จึงเป็นเหตุให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 105) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า ครูที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีสาขาวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) กลุ่มสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านดังนี้

สถานภาพสมรส อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยสารพัดช่างจะมีความเสมอภาคกัน ได้รับมอบหมายงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาจิ (Haji, 1986 : 1971 A) ที่พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในมาเลเซีย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา นิรัตน์ตระกูล (2537) ที่พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะการทำงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นมีลักษณะที่คล้ายกัน การจัดการเรียนการสอนก็มีลักษณะที่ทำอยู่เป็นประจำ จึงทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน และครูที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่ จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนจึงไม่มีผลในเรื่องของความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537 : 100) ที่พบว่าบุคลากรในห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 97) ที่พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 103) พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของครู

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สื่อวัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ รวมทั้งครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ เก่าไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับเนื้อหาที่เรียน งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือหน้าที่สอนมีมากเกินไปและมีความซับซ้อน บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมทั้งขาดความถนัดในด้านสาขาวิชาบางสาขา สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ การจัดสถานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน และมีไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาไม่เพียงพอกับการพัฒนาสถานศึกษาเมื่อเทียบสถานศึกษาที่สังกัดกรมเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่า งบประมาณที่จัดสรรจากส่วนกลางมีน้อย ทำให้ขาดแคลนห้องปฏิบัติที่ตรงกับสาขาวิชา รวมถึงขาดวัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการและยังเก่าไม่ทันสมัย รวมถึงการขาดอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานพิเศษจึงทำให้ทั้งงานสอนและงานพิเศษมีมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2541 : 88) พบว่า ครูประจำกลุ่มมีปัญหาในการขาดแคลนสื่อ และอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอนและมีไม่เพียงพอ และสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 :

225) ได้ศึกษาเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยในการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ให้ประสบความสำเร็จอย่างมาก คือ การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ประสบความสำเร็จดียิ่งขึ้น ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดสรรซื้อวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความขาดแคลนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชนของชาติ เป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม สภาพที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดีและเป็นธรรมชาติ ผลงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ อาจเป็นเพราะว่างงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถมีความภาคภูมิใจในหน้าที่เพราะเป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรได้รับการผ่านงานจากสถานศึกษามาก่อน จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานควรกำหนดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ควรมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานควรมีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลในการทำงาน การจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ควรจัดให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และเปิดวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับทฤษฎีของ โนลล์ (สวรินทร์ วัฒนวงศ์, 2538 : 138 – 139 ; อ้างอิงมาจาก Knowles, 1978) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานของ ลินเคอร์แมน ได้สรุปว่า หากผู้ใหญ่ถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนนั้น การจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีและดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ก ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จากผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ทั้ง 14 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีระดับสูง คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปาน

กลางมี 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายของการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จึงเห็นสมควรให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

1) ด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงอยู่แล้ว ควรจะรักษาระดับนั้นไว้ให้สูงขึ้นกว่าที่มีอยู่ ส่วนที่เหลืออีก 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายของการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรจะพิจารณาให้การยกระดับให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายของการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรพิจารณาเพิ่มขึ้นและให้ความสนใจเป็นพิเศษ

2) สำหรับรายชื่อ ข้อที่มีระดับสูง มี 15 ข้อ และอีก 41 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในมากขึ้น ส่วนระดับต่ำไม่มี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่ ข้อต่อไปนี้ (1) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (2) มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับชาติ (3) โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ (4) มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี (5) โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน (6) อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ (7) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (8) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม (9) มีโอกาสได้อยู่ใกล้ญาติพี่น้อง บิดามารดาและครอบครัว (10) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน

3) วิชาที่สอน กลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย สูงกว่า ทุกสาขาวิชา เพราะฉะนั้นควรพิจารณา ยกระดับความพึงพอใจของครูที่สอนอาชีพอื่นเพิ่มขึ้นให้ทัดเทียมและใกล้เคียงกับครูที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งมีระดับความพึงพอใจสูงอยู่แล้ว

4) ในทางปฏิบัติสิ่งที่ครูภูมิใจ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับแก่สังคมได้ทำงานในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้นสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาให้กับประชาชนที่อยู่ห่างไกลความเจริญ รวมทั้งประชาชนที่เป็นชนกลุ่มน้อย ประชาชนที่อยู่ทางแถบชายแดน เป็นต้น

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ การหารูปแบบแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง
3. ควรศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจใน เช่น ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้ามาเรียนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
5. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนสายสามัญในวิทยาลัยสารพัดช่าง
6. มีการศึกษาเกี่ยวกับภาระงานของครูว่าควรมีปริมาณเท่าไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพการทำงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสอน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คู่มือการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
ศึกษา การเรียนทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- กัลยา โนรีวงศ์. การศึกษาปัญหาในการสอนของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- กอบเกียรติ สง่างงเคราะห์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์แผนกเทคนิค
พื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิ์รงค์. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า
คณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาค.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาด
กระบัง, 2536. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีดิถก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7
(พ.ศ. 2535 - 2539). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2535.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540.
- จรัส โพธิ์จันทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา
ในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2527. อัดสำเนา.
- จำเริญ เรืองนอมทรัพย์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน ในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา อ.ฮอด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2529. อัดสำเนา.
- จิรพันธ์ พุทธิรัตน์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนสารพัด
ช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2534. อัดสำเนา.
- จรรยา มิลินทร์. "วิกฤติศรัทธาวิชาชีพครู," ครูปริทัศน์. 13 ; 22-27 กุมภาพันธ์. 2531.

- จิราภรณ์ โนราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชน ในภาคเหนือ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ชมพูนุช บัวบังคร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535. อัดสำเนา.
- ดรุณี ไยเผือก. ความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ธนู แสงศักดิ์. “ความรับผิดชอบของครูช่าง,” วารสารวิทยาลัยครูอาชีวศึกษา. 2(5) : 16, 85-100 มีนาคม 2513. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2513.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และครูอาสาสมัคร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ธีระพงศ์ จุ่มมณี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. อัดสำเนา.
- นัยนา รักสกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสงเคราะห์ภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- บุญเลิศ สัสสี. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ ก.ศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2537. อัดสำเนา.
- ปฐม นิคมานนท์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.
- _____. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์อักษร, 2528.

- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน
สังกัดกรม อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต,
2535.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2530.
- พินิจ บุญอนันต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและ
ทัณฑสถาน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2541. (อัดสำเนา)
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- เมตตา นิรันดร์ตระกูล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วน
กลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิค ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- รุ่งรัตน์ ภักดีรัตน์ วลัยพร แก้วเกาะสะม่า และสุภาวดี แซ่มา. การศึกษาความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น รุ่นที่ 25 วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี. ปัตตานี : วิทยาลัยการอาชีพ
ปัตตานี, 2535.
- เลขานุการคุรุสภา, สำนักงาน. แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540.
- วิทยา ประยูร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- วิมล ศรประสิทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- วิชัย แหวนเพชร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครู
พระนคร, 2534.

- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินญาณพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.
- _____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ. 2533.
- สมจินตนา ภูระหงษ์. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. สรุปผลการสัมมนาเรื่องปัญหาการใช้บุคลากรกับงานกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์. กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษา, 2521.
- สาคร ไทยสาคร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล. ปรินญาณพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- สุธรรม เดชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. สงขลา : กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- สุรางค์รัตน์ กัญมาศ. การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ปวช. 2530 ประเภทวิชาเกษตรกรรม. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 5 ประเภทวิชาเกษตรกรรม, หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2523.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2538.
- _____. ทศนคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ในเขตภาคตะวันออก. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 2522-2523. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.
- _____. ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2540.
- _____. คู่มือหลักสูตรวิชาชีพพระยศชั้น พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2533.
- _____. ประวัติสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา, 2536.
- _____. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2539. อัดสำเนา.
- _____. รายงานประจำปี 2529 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.
- _____. รายงานประจำปี 2534. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.
- _____. สรุปการประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยศชั้น 225 ชม. กรุงเทพฯ : หน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2536.
- _____. เอกสารแนะแนวการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.
- อาร์ เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ 2530.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. ครูวาทะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ. 2532.
- อุดเรนทร์ สุขนวล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย. ปรินญานินพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา
- Barnard, Chester I. **The Functions of the Executive.** Massachusetts : Havard University Press, 1972.
- Clements, Evelyn. "A study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Satisfaction among Student Personnel Works in Community Colleges," **Dissertation Abstracts International.** 2587 A ; February, 1983.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior.** 7 th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.

- Gilmer, Van Haller B. and others. **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill Book Co., 1966.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**. 2 rd. ed. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Haji, Hashim. "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia", **Dissertation Abstracts International**. 7 : 1971 A ; January, 1986.
- Harrell, Thomas W. **Industrial Psychology**. Oxford : IBM Publishing Co., 1964.
- Herzberg, Frederick. **Work and the Nature of Man**. London : Grosby Lockwood Staples, 1974.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg' s Motivation Hygiene Theory," **Dissertation Abstracts International**. 7660 A ; July, 1975.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Ran McNally, 1976.
- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1960.
- Milton, Charles R. **Human Behavior in Organization**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall Inc., 1981.
- Morse, Nancy C. **Satisfactions in the White Caller Job**. Michigan : Ann-Arbor University, 1958.
- Newcomer, Mabel. **The Big Business Exccutive**. New York : Columbia University Press, 1955.
- Pasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job-Satisfaction Model of Occational Education Personnel in Thailand," **Dissertation Abstracts International**. Indiana University, Vol, 25. No. 11 : p. 6251-A ; May, 1973.
- Sergiovani, Thomas J. "Factor swchich Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," **Exploration in Educational Administration, St. Louis : University of Queensland Press**. 1973.
- Smith, Henry C. **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.

Smith, Cain Patricia, L.M. Kendall, and C.L. Hulin. **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.** Chicago : Rand McNally, 1969.

Strauss, George A. and Leonard R. Sayless. **Personal : The Human Problem of Management.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc.,1960. (500 p.).

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ รายชื่อสถานศึกษา

ที่ ทม 1007/ ๑๒๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย

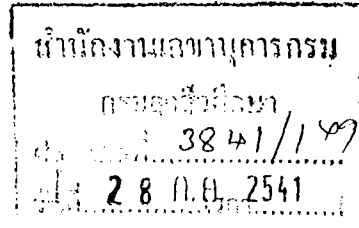
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขออนุญาตนำหน่วยความสะกดเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย



สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง "การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท คือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์

ประธาน

รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตนำเอกสารหน่วยความสะกดในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัย

สารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยให้ครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. 258-4119



ที่ ศธ 0912/ 4540

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๖๐ กรกฎาคม 2541

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1007/2810

ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2541

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความ
อนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษา
ภาคกลาง จากครู – อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ
นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยดังกล่าว
ข้างต้นได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานวิจัยให้กรมอาชีวศึกษา ทราบใน
โอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนอง อิมเอม)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองการศึกษาอาชีว

โทร. 2815-5482-6 ต่อ 1908 ,1909

โทรสาร 281-5487



ที่ ศธ 0912/ ๘๘๕๖

กองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๓๐ กรกฎาคม 2541

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษา ภาคกลาง จากครู – อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยดังกล่าว ข้างต้นได้ดังเสนอ สำหรับแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว จะมีตราประทับที่มุมด้านขวาของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร ภัคดีชาติ)

ศึกษานิเทศก์ 9

ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีว

กองการศึกษาอาชีว

โทร. 2815-5482-6 ต่อ 1908 ,1909

โทรสาร 281-5487

รายชื่อสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 5 แห่ง

1. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
2. วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
3. วิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร - แจ่มใส (จังหวัดสุพรรณบุรี)
4. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง**

**ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น
ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กรุณาตอบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์โดยส่วนรวมเพื่อการวิจัย และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างของเราให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือด้วยดี

(นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ)

อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี

ผู้วิจัย



แบบสอบถาม
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น
ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย	☐ หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุเต็มในปีปัจจุบัน

☐ 21 - 25 ปี	☐ 26 - 30 ปี
☐ 31 - 35 ปี	☐ 36 - 40 ปี
☐ 41 - 45 ปี	☐ 46 - 50 ปี
☐ 51 - 55 ปี	☐ 56 - 60 ปี
3. สถานภาพสมรส

☐ โสด	☐ มีครอบครัว
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	
4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี	
5. ตำแหน่งในสถานศึกษา

☐ ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	
☐ ทำหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย (เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าคณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นต้น)	
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

☐ น้อยกว่า 5 ปี	☐ ระหว่าง 5 - 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี	
7. ประเภทของวิชาที่สอน

☐ ช่างอุตสาหกรรม	☐ คหกรรมศาสตร์
☐ พาณิชยกรรม	☐ ศิลปหัตถกรรม
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	



ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ความหมายของเลขคะแนนในตาราง มีดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในระดับน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในระดับมาก |
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด |

ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
1	ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย.....					
2	สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ลุล่วง.....					
3	ทำงานได้ผลตามคาดหวังไว้.....					
4	พอใจในผลงานเท่าที่ทำมา.....					
5	นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ.....					
6	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ.....					
7	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ.....					
8	ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา.....					
9	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ.....					
10	มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน.....					
11	มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน.....					
12	ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่.....					
13	ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ.....					
14	มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่.....					
15	งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม.....					
16	มีโอกาสดูแลทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก.....					



ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
17	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม.....					
18	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์.....					
19	มีการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม.....					
20	โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน.....					
21	มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัย.....					
22	ได้รับประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน...					
23	มีโอกาสดำเนินการกิจกรรมระดับชาติ.....					
24	โอกาสได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ.....					
25	ได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ.....					
26	รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัว.....					
27	มีโอกาสดำเนินการตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม.....					
28	พอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ.....					
29	อาชีพที่ทำมีความมั่นคง.....					
30	อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....					
31	รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น.....					
32	สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่.....					
33	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง.....					
34	มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน.....					
35	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน.....					
36	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง.....					
37	มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน.....					
38	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุณธรรมในการปฏิบัติงาน.....					
39	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
40	ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการแก้ปัญหา.....					



ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
41	สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการบริหารงาน.....					
42	นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน.....					
43	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ.....					
44	มีการนิเทศงานและติดตามงานที่ดี.....					
45	จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน.....					
46	อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมและเพียงพอ.....					
47	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม					
48	ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน.....					
49	มีที่พักอาศัยที่เหมาะสม.....					
50	มีฐานะความเป็นอยู่ดีพอ.....					
51	มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดญาติ พี่น้อง บิดามารดา และครอบครัว.					
52	การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย.....					
53	มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน.....					
54	มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม.....					
55	ได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการทำงานในหน้าที่.....					
56	มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ.....					



ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน
เช่น ปัญหา สภาพที่พบ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ
วัน เดือน ปี	15 มีนาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	70 หมู่ 7 ตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 7100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านยาง (อินทศักรดีศึกษาลัย) อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2529	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น (ปวช.) (คหกรรมศาสตร์ทั่วไป) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้
พ.ศ. 2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คหกรรมศาสตร์ทั่วไป) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้
พ.ศ. 2535	การศึกษาระดับบัณฑิต(กศ.บ.) (คหกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2536	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ดอกไม้อัด) โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ(วิทยาลัยในวังหญิง)
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพ
หลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

บทคัดย่อ
ของ
จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กุมภาพันธ์ 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ซึ่งมี 5 แห่ง คือ วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม สมุทรปราการ ราชบุรี กาญจนบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร – แจ่มใส (สุพรรณบุรี) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีการเสริมแรงของเฮิสเบิร์ก เป็นกรอบความคิด โดยแบ่งองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 14 ด้าน ทำการสอบวัดระดับความพึงพอใจด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมี 56 ข้อคำถาม ในการเก็บข้อมูลได้แจกแบบสอบถามให้กับครูทุกคน จำนวน 146 ฉบับ ได้รับกลับ 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.10 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคำนวณค่าเฉลี่ย และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วย t -test และ F -test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ที่เหลืออีก 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและรายได้ นโยบายและการบริหารงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และสภาพการทำงาน

2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 15 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 41 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น อาชีพที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม สังคมให้การยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ มั่นใจและภูมิใจในงานที่ทำ อาชีพที่ทำมีความมั่นคง มีความมั่นคงในตำแหน่ง นักศึกษาให้ความเคารพนับถือ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มั่นใจว่าไม่ถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ยุติธรรม ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และความสามัคคีระหว่างสมาชิกเพื่อนร่วมงาน

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามตัวแปรอิสระ ปรากฏผลดังนี้

1) ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2) ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ สูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงาน

3) ด้านสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

4) ครูที่มีหน้าที่สอนและมีตำแหน่งบริหารด้วย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในด้านความสำเร็จของงาน

5) ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนนานกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

6) ครูที่สอนช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ สูงกว่าครูที่สอนในสาขาวิชาอื่น ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ (1) สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงานและในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับเนื้อหาที่สอน (2) งานอื่นที่นอกเหนือหน้าที่สอนมีมาก (3) บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับงาน (4) สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน คับแคบ และจัดไม่ตรงกับลักษณะวิชาที่สอน และ (5) การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาไม่เพียงพอกับการดำเนินงาน

5. สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) มีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชน (2) เป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม (3) ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดีและเป็นธรรมชาติ (4) ผลงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และ (5) ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ

6. ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่ (1) ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน (2) ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ (3) ผู้บริหารควรได้รับการผ่านงานจากสถานศึกษามาก่อน (4) การดำเนินงานของหน่วยงานควรกำหนดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และ (5) ในการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ควรมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

**A STUDY OF JOB SATISFACTION LEVEL OF SHORT – TRAINING – COURSE
TEACHERS IN POLYTECHNIC COLLEGES, IN THE CENTRAL REGION**

**AN ABSTRACT
BY
JANTIP WONGPRASERT**

**Presented on partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakarinwirot University
February 1999**

ABSTRACT

This study was to investigate job satisfaction level of short - training - course teachers in the Polytechnic Colleges located in the central region of the county, comprised of 5 colleges : Nakorn Pathom, Samuth Prakarn, Ratchaburi, Kanchanaburi and Banharn – Jamsai Polytechnic (Supanburi). The Herzberg's Two – Factor Motivation Theory was applied as a theoretical framework of the study and divided into 14 factors of job satisfaction. A rating scale questionnaires with 56 question items was distributed to 146 teachers. 133 or 91.10% were returned comparing. The data were analyzed by computing arithmetic means and comparing group difference with t - test and F - test statistics.

The results of the study were as follows :

1. The overall satisfaction level was in a moderate level. Three factors were in high level : job status, task security and professional recognition. Eleven factors were in moderate level and they were : work achievement, job responsibility, staff relationships, work description, personal welfare, administration line, salary and benefits, administrating policy, career opportunity, job promotion and working conditions.

2. Satisfaction level of each individual fifty - six items. It was found that 15 items were rated in high level, while 41 items were in moderate level. Those 15 items in high level were : being proud in teaching, being beneficial to society, societal acceptance, feeling confidential, job security, position security, students respectation, fit to knowledge and ability, friendly atmosphere, good transportation, working willingness, having a fair treat, work success ness, and staff unity.

3. Comparison between groups.

- 1) Male teachers showed higher satisfaction level than female teachers in 2 factors : job promotion and career opportunity.

2) For the age group, it showed that teachers in older age group had higher satisfaction level than those in younger age group in the factor of work conditions.

3) No difference was found concerning to marital status and education background.

4) Teachers with administration position showed higher satisfaction level than those who have no teaching position in the factor of work achievement.

5) Teachers with more teaching experience (more than 10 years) showed higher satisfaction level than those with less experience in 6 factors : work achievement, professional recognition, career opportunity, salary and benefits, working conditions, and task security.

6) Teachers teaching in industrial arts showed higher satisfaction level than teachers in other subjects in 2 factors : job promotion and career opportunity.

4. Problems in the teachers' view were : (1) shortage and out of date tools and equipments, (2) too many work other than teaching, (3) personnel shortage, (4) inconvenient working space, and (5) short of budget.

5. Working satisfaction in the teachers' view were : (1) transmitting knowledge and experiences to the youngsters, (2) being beneficial to society, (3) satisfying location of working place, (4) acceptance from staff and head, and (5) work being satisfied with knowledge and ability.

6. Additional comment from the teachers : (1) Policy and administration should be opened and clear, (2) should have a systematic follow – up process, (3) administrators should have teaching experiences, (4) should put right man in a right job, and (5) need assessment should be done before open new courses.