

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคเหนือ

JOB-SATISFACTION OF THE PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL
TEACHERS IN NORTHERN REGION

หนังสืออ้างอิง
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

ISBN 974-621-085-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและเลขที่ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขหมู่

เลขทะเบียน 21201

ฉบับที่ 3 ส.ค. 2537

**JOB-SATISFACTION OF THE PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL
TEACHERS IN NORTHERN REGION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1994

ISBN 974-621-085-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ
นักศึกษา	น.ส. อัจฉรา รักเลี้ยง
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ศ.ดร.พนัส หันนาคินทร์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตรอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2537

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือ โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Federick Herzberg เป็นพื้นฐานในการศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) จำนวน 60 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน 2 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 จำนวน 11 จังหวัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำนวน 272 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจากกลุ่มประชากร 952 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติอย่างง่าย เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ออกเป็น 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูตั้งแต่ร้อยละน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และ

F-test ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 9 ด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และเงินเดือน

2. ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยส่วนรวมแล้วมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนเท่า ๆ กัน และมีความพึงพอใจในทั้ง 2 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. การทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ผลปรากฏดังนี้

3.1 ครูเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีด้านที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.2 ครูที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 10 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3.5 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีด้านที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ด้านคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Thesis Title Job Satisfaction of the Private Vocational
School Teachers in Northern Region
Student Miss Adchara Raklieng
Thesis Advisor Assoc.Prof.Dr.Preeyaporn Wonganutrohd
Thesis Co-advisor Prof.Dr.Panas Hannarkin
Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration
Department Industrial Education, King Mongkut's
Institute of Technology Ladkrabang
Year 1994

ABSTRACT

The purposes of this study were to assess and compare job satisfaction among teachers in private vocational schools in Northern Region, by using the "Two-Factor Theory" developed by Federick Herzberg and others, as a conceptual guideline

A 60 items rating-scale questionnaire was developed to collect data from a sample of 272 vocational private school teachers drawn from the total of 952 population in 11 provinces in the Educational Region 7 and 8

The sample group was selceted by using Yamane's theories.

The data was analyzed by using the SPSS/PC⁺ micro-computer program.

Descriptive statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation were used to describe the levels of job satisfaction classifying into 5 categories, ranging from the least satisfaction to most satisfaction. In addition 5 hypotheses were tested by using t-test and F-test to compare job satisfaction among teachers with differences in sex, age, work experience, levels of salary and levels of education.

III

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The findings were as follows :

1. The teachers in private vocational schools in the Northern Region expressed moderate and high job satisfaction. The three areas of high job satisfaction were security, recognition, and kinds of work while, the other nine areas of moderate job satisfaction were supervision, policy and administration, success in working, responsibility relationship with colleagues and supervisor, work condition, recognition, advancement and salary respectively.

2. The teachers in private vocational school in the Northern Region were consistent with the "Two-Factor Theory" developed by Herzberg and others regarding the contribution of both motivating and hygiene factors to job satisfaction.

3. The results of hypothesis testing were as follows :

3.1 Male and female teachers expressed significantly different in job satisfaction in only one area, that is recognition.

3.2 Teachers with different age expressed expressed no different in job satisfaction.

3.3 Teachers with different work experience no expressed significantly different in job satisfaction.

3.4 Teachers with different levels of salary expressed significantly different job satisfaction in 10 areas, they were success in working, recognition advancement, kinds of work, responsibility, policy and administration, supervision, relationship work-condition, salary and security.

3.5 Teachers with different levels of education expressed significantly different job satisfaction in 4 areas, they were recognition, advancement, supervision and work condition.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ศ.ดร.พนัส หันนาคินทร์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้าง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุล ไชย ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ดร.ธงชัย สมครุฑ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน มาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์มนตรี สังข์วังาม และอาจารย์ณฤทธิ จิตรำพึง ที่กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิมพ์ การอัดสำเนา และอำนวยความสะดวก ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

ขอขอบพระคุณ พี่น้อง เพื่อนของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่คุณพ่อ คุณแม่ และ ครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้แก่ผู้วิจัยทั่วกันทุกคน

อัจฉรา รักเลี้ยง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
สมมติฐานในการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
เชิงอรรถ.....	17
2. ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน.....	19
การพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน.....	21
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	24
การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
เชิงอรรถ.....	49
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	56
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	58
วิธีการเก็บข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
เชิงอรรถ.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	121
วัตถุประสงค์.....	121
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	121
วิธีดำเนินการวิจัย.....	122
ผลการวิจัย.....	122
ตอนที่ 1.....	122
ตอนที่ 2.....	122
ตอนที่ 3.....	125
การอภิปรายผล.....	126
ตอนที่ 1.....	127
ตอนที่ 2.....	126
ตอนที่ 3.....	134
ข้อเสนอแนะ.....	140
ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป.....	143
เชิงอรรถ.....	144
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	154
ประวัติผู้เขียน.....	165

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	6
2. แสดงจำนวนครูที่ลาออกใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	6
3. แสดงการเปลี่ยนแปลงจำนวนครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนภาคเหนือ	7
4. แสดงการเปลี่ยนแปลงจำนวนครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนภาคเหนือ	8
5. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
6. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ.....	67
7. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ จำแนกตามอายุ.....	68
8. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน.....	69
9. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	70
10. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
11. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความยอมรับนับถือ	73
13. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	74
14. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน...	75
15. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ...	76
16. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา.....	77
17. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา.....	78
18. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	79
19. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	80
20. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน.....	81
21. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	82
22. ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัย	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23. สรุประดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นและค่าจูง จำแนกเป็นรายด้าน.....	84
24. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ.....	86
25. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูงในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ.....	87
26. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	89
27. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูงในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	91
28. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	93
29. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูงในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	94
30. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	96
31. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการ ของ Scheffe' ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	99
33. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	100
34. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความลักษณะของงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน....	101
35. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	102
36. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	103
37. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านอื่นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	104
38. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับเงินเดือน..	106
39. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับเงินเดือน..	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุนรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	108
41. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุนรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	109
42. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุนรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	110
43. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุนรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	111
44. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	112
45. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา....	114
46. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	115
47. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นรายคู้ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	117
49. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างรายคู่ โดยวิธีการ ของ Scheffe' ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา	119
50. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างรายคู่ โดยวิธีการ ของ Scheffe' ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	120



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ จะ เป็นไปอย่างรวดเร็วหรือล่าช้า ย่อมขึ้นอยู่กับ การศึกษาของประชากรเป็นใหญ่ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ พัฒนาประเทศ การพัฒนาต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

การอาชีวศึกษา เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต (Education for Life) มุ่งให้ผู้ได้รับการศึกษา หรือการฝึกอบรมทางด้านนี้ ได้มีสมรรถภาพ ในการทำงาน (Working Competency) อันหมายถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้สำเร็จการศึกษาทางอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ จะเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ ดังนั้น หากประเทศใดจัดการศึกษาทุกระดับให้แก่ประชาชนในประเทศ ให้สามารถประกอบอาชีพของตนให้เจริญรุ่งเรือง สามารถเพิ่มผลผลิตให้แก่ประเทศชาติ ก็จะทำให้ประเทศนั้นมีฐานะมั่นคงทางเศรษฐกิจ ดังที่ ธนู แสงศักดิ์ กล่าวไว้ว่า

"การอาชีพของพลเมืองเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ และการ ให้การศึกษาที่สำคัญแก่ประชาชนดังกล่าวคือ การให้การศึกษาด้านวิชาชีพ ที่ เรียกกันว่า "อาชีวศึกษานั้นเอง" ฉะนั้น เพื่อให้ประเทศไทยของเรา มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อให้ประชาชนมีสมรรถภาพตาม แผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับ จึงได้เน้น การอาชีวศึกษาเป็นสำคัญเสมอมา"¹

แม้จำนวนนักเรียนที่มีความประสงค์จะเข้าเรียน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาล มีมาก แต่ก็มีนักเรียนประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่จะสามารถสอบเข้าเรียนได้ในแต่ละปี ดังนั้น จึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา ตามที่ได้ระบุไว้ในข้อ 24 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ว่า

"รัฐพึงเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระการจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด และรัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษาของชาติ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดขึ้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร² "

เอกชนได้เข้ามาร่วมจัดการศึกษาหลายระดับด้วยกัน และในระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษานั้น จากข้อมูลในปีการศึกษา 2530 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 363 โรงเรียน ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 โรงเรียน และตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 251 โรงเรียน ซึ่งในจำนวนนี้ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือ จำนวน 34 โรงเรียน³ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเหล่านี้จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามต้องการ

ความสำคัญของการจัดการศึกษาภาคเอกชนที่จะต้องร่วมรับภาระในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ในด้านให้การศึกษาทางอาชีพนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการ เป็นต้นว่า ปรัชญาในการดำเนินงานหลักสูตรและการบริหารบุคลากร ในการบริหารบุคลากรก็เช่นเดียวกับการบริหารบุคลากรในหน่วยงานอื่น สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร โดยการใช้มาตรการต่าง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างน้ำใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน เนื่องจากการมีน้ำใจในการทำงานนั้น ทำให้ครูในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงานนั้น ก็คือ การหาทางให้ครูมีศรัทธา และมีความพึงพอใจในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ⁴ อันเป็นมาตรการสำคัญที่จะให้อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอันสูงสุดของการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน

การบริหารบุคคลของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้ใช้ระเบียบซึ่งกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นหลัก และในขณะเดียวกันได้ใช้พระราชบัญญัติแรงงานเข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้การบริหารบุคคลของ โรงเรียนเอกชนมีระบบ มีส่วนช่วยปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานก็คือ การที่มีบทบัญญัติที่ให้การรับรองสิทธิและคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนพอสมควร ทั้งนี้เพื่อปกป้องสิทธิของครู ในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ทำการสอน ให้การศึกษาแก่นักเรียน ซึ่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ และเป็นกำลังที่สำคัญของชาติ ด้วยเหตุนี้การสร้างกำลังใจและความพึงพอใจให้แก่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนจะละเลยเสียมิได้ ดังที่ รุ่ง แก้วแดง อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเน้นว่า

การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องกระทำ เพราะถ้าครูขาดกำลังใจเสียแล้ว ประสิทธิภาพในการสอนให้การศึกษาแก่นักเรียน จะเกิดขึ้นได้อย่างไรแล้วคุณภาพของ โรงเรียนจะมีขึ้นได้อย่างไร⁵

ความสำคัญของการจัดการและบริหารโรงเรียน ก็เช่นเดียวกัน การบริหารองค์การอื่น ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ คน หรือที่มักจะเรียกทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะว่า องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน⁶

ฉะนั้นในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะ ให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การ ดังนั้นหน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บังคับบัญชาคือ ทำให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มบุคคลในองค์การนั้น มีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารบุคคลในโรงเรียนคือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประสิทธิภาพขององค์การอาจจะพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้นได้⁷ ดังนั้น ผู้นำที่ตจิ่งควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกขององค์การ เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และความพึงพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจของคนงานเอง⁸

การบริหารงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก็เช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนถือเป็นสังคมนะบบหนึ่งที่มีสมาชิกทุกคนภายในโรงเรียนต่างก็มุ่งทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักร่วมกัน ระบบโรงเรียนประกอบด้วย คนทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน และคนจะเป็นผู้ทำให้โรงเรียนประสบผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์หรือเห็นคุณค่าในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จหรือล้มเหลว การเลือกหาคนมาสู่ระบบ และดูแลรักษาให้เขาทำงานอยู่ในระบบอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจที่โรงเรียนจะต้องตระหนัก และพยายามเลือกปฏิบัติจัดให้เหมาะสมในแต่ละสถานแต่ละสถานการณ์ และเป็นไปโดยต่อเนื่อง การกระทำให้บุคลากรในโรงเรียนอยู่ด้วยความเป็นสุข มีกำลังใจที่จะทำงานให้คุ้มค่าอาจจะต้องอาศัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เช่น เจื้อนไขกายได้อำนาจหน้าที่ของการบริหาร ลักษณะนิสัยของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ โอกาสที่ได้พัฒนาตนเอง ความยุติธรรมที่ได้รับ ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวต่างก็เกี่ยวเนื่องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องสามารถทำให้การดำเนินงานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด¹⁰

การจัดการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา นั้น โดยทั่วไปคุณภาพในการจัดการศึกษามีความแตกต่างกันมาก และมีสถานศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่อยู่ในสภาพที่ด้อยคุณภาพ สำหรับการบริหารการศึกษายังประสบปัญหาอยู่มาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า การบริหารส่วนใหญ่ มักจัดในลักษณะที่ไม่เป็นแบบแผน ขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวและความเคยชินที่ปฏิบัติกันมา และส่วนมากจะบริหารในระบบครอบครัว ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบริหารและสายงานที่ชัดเจน ทำให้ระบบบริหารและการจัดการไม่รัดกุม¹¹ ซึ่งเป็นผลทำให้ครูเกิดความไม่เข้าใจ และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ขาดความมั่นคงและทิศทางในการทำงานที่ถูกต้องตรงกัน ทำให้ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการ และผลตอบแทนต่าง ๆ จากเจ้าของโรงเรียนเท่าที่ควร และเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้ที่มีความประสงค์จะลงทุนในกิจการโรงเรียน เมื่อมีปัจจัยในการลงทุนพร้อมก็สามารถก่อตั้งสถานศึกษาขึ้นได้ จึงอาจขาดความพร้อมและคุณสมบัติของการเป็นผู้นำในด้านวิชาการ ดังนั้น จึงมีผลทำให้การพัฒนาคณาจารย์และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ และไม่เป็นวัตถุให้แก่ครูและความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจแก่ครู แต่อย่างไร อาชีพครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงไม่มีความมั่นคงพอ ปัญหาการลาออกจากงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงคงมีมากต่อไป¹¹

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นติดต่อกันมาโดยตลอด และในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประสบภาวะเดือดร้อน มีปัญหาหลายประการ ซึ่งทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวเองลง¹² และในช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2529 - 2530 มีโรงเรียนต้องปิดตัวเองถึงจำนวน 16 โรงเรียน การที่การบริหารสถานศึกษาล้มเหลวจนต้องเลิกล้มกิจการนี้ เป็นเครื่องชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเหล่านี้จะขาดลักษณะของผู้นำ และขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารอาชีวศึกษา จึงไม่สามารถหาวิธี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๓ ที่เกิดขึ้นให้คลี่คลายไปได้ด้วยดี สำหรับปัญหาดังกล่าว ๓ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษานั้น เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กล่าวไว้ในการไปบรรยายเกี่ยวกับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทางภาคเหนือ ที่จังหวัดแพร่ เชียงใหม่ และลำปาง เมื่อวันที่ 8 - 12 กุมภาพันธ์ 2532 ซึ่งสรุปได้ดังนี้¹³

1. ปัญหาของโรงเรียน มีปัญหาที่สำคัญคือ

จำนวนนักเรียนลดลง ปัจจุบันนักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนลดลงมาก เพราะประเทศไทยสามารถวางแผนครอบครัวได้อย่างเป็นผลดีเยี่ยม สามารถลดอัตราการเพิ่มของพลเมืองได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มจะลดลงอีกในปีต่อ ๆ ไป จากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงนี้ มีผลกระทบต่อการลงทุน และการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนเป็นอย่างมาก

2. ปัญหาครู

2.1 เนื่องจากนักเรียนลดลง ทำให้โรงเรียนไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียบ การเรียนได้ตามเป้าหมาย ทำให้โรงเรียนมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพตัวเองได้เต็มที่ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ จึงหาทางแก้ปัญหา โดยการลดค่าใช้จ่ายลง และลดจำนวนครูลง แต่ให้รับผิดชอบการสอนเพิ่มขึ้น เป็นผลทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ไม่พอใจในการทำงาน การสอนจึงเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2 การจูงใจด้านวัตถุ เพื่อตอบแทนให้ครูเกิดกำลังใจและพึงพอใจที่จะทำงาน โดยการเพิ่มเงินเดือนจึงมีน้อย และบางที่อาจไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเลย ทำให้ครูมีรายได้น้อย ไม่พอกับการดำรงชีพและส่วนมากยังประสบปัญหาการเงิน

2.3 ชั่วอายุและกำลังใจไม่ดี เมื่อมีรายได้ต่ำ ทำให้ครูขาดขวัญ กำลังใจ และไม่คอยรักโรงเรียน เมื่อมีโอกาสที่ได้ออกใหม่ก็จะลาออกจากโรงเรียนไป

2.4 อัตราการเข้าออกของครูสูง เนื่องจากครูมีรายได้ค่อนข้างต่ำ มีภาระการสอนมาก จากขวัญและกำลังใจ สภาพความพึงพอใจในการทำงานมีน้อย ทำให้อัตราเข้าออกสูงมาก โรงเรียนต้องรับครูใหม่เป็นประจำทุกปีการศึกษา ทำให้ผู้บริหารเองก็ไม่อยากส่งเสริมครูในโรงเรียนหรือลงทุนให้ได้รับการพัฒนา

จากข้อมูลตารางในปีการศึกษา 2530 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความเปลี่ยนแปลง ด้านจำนวนโรงเรียน นักเรียน และครูในช่วงเวลา 2 ปี (ปีการศึกษา 2529 - 2530) มีข้อมูลดังนี้¹⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1

แสดงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จำนวน	ปี พ.ศ. 2529	ปี พ.ศ. 2530	การเข้า-ออกของครู (เพิ่ม - ลด)	ลดลง ร้อยละ
โรงเรียน	379	363	- 16	4.22
นักเรียน	207,872	193,387	- 14,485	6.97
ครู	10,607	10,013	- 594	5.97

ข้อมูลจากตารางที่ 1 จะเห็นว่าแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในช่วงปีการศึกษา 2529 และ 2530 เป็นไปในทิศทางลดลงทุกด้านกล่าวคือ จำนวนโรงเรียนลดลงร้อยละ 4.22 (16 โรง) นักเรียนลดลงร้อยละ 6.97 แต่เมื่อพิจารณาจำนวนแล้วจะพบว่า ลดลงสูงมากคือ 14,485 คน ส่วนครูลดลงร้อยละ 5.60 จำนวน 594 คน

เมื่อพิจารณาจากสถิติการลาออกของครูในส่วนของกรุงเทพมหานคร เมื่อ พ.ศ. 2531 และ ปี พ.ศ. 2532 ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนครูที่ลาออกในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จำนวน	ปี พ.ศ. 2531 (ม.ค.-ธ.ค.)	ปี พ.ศ. 2532 (ม.ค.-ต.ค.)
จำนวนครู	3,946	4,397
จำนวนที่ลาออก	519	613
คิดเป็นร้อยละ	14.98	13.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น และจากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด นับเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงสำหรับการลงทุนและการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีผลกระทบทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สำหรับทางภาคเหนือ การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งเป็น 2 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรวมจำนวนทั้งสิ้น 33 โรงเรียน ในปัจจุบัน และนอกจากผลกระทบของปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของประเทศก็ประสบกับปัญหาอย่างมากเช่นกัน และเนื่องจากอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน ยังไม่สามารถจัดให้มีประสิทธิภาพดีเท่ากับโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความพร้อมมากกว่า¹⁵ ดังนั้น การบำรุงรักษาบุคลากร การจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชนใน ส่วนภูมิภาค ให้ได้ทัดเทียมในส่วนกลาง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากจำนวนนักเรียนลดลง และปัญหาครูที่ส่งผลกระทบตามมาทางภาคเหนือ นั้น ปรากฏสถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ นับจากปี 2530 - 2531 และปี พ.ศ. 2532 - 2533 มีดังนี้¹⁶

ตารางที่ 3

แสดงการเปลี่ยนแปลงจำนวนครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

จำนวนครูอาชีวเอกชน ภาคเหนือ	ปี พ.ศ. 2530	ปี พ.ศ. 2531	จำนวนที่ลาออก (เพิ่ม - ลด)	ลดลง ร้อยละ
จำนวนครู	1,080	973	- 107	9.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4

แสดงการเปลี่ยนแปลงจำนวนครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

จำนวนครูอาชีวเอกชน ภาคเหนือ	ปี พ.ศ. 2532	ปี พ.ศ. 2533	จำนวนที่ลาออก (เพิ่ม - ลด)	ลดลง ร้อยละ
จำนวนครู	1,026	1,004	- 22	2.14

จากการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้ง ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับความกระทบกระเทือนมาก และเนื่องจากกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สภาพของการทำงาน จึงไม่เกิดความพึงพอใจแก่แก่ครูอาชีวศึกษาเอกชนเท่าที่ควร สภาพเช่นนี้ ก่อให้เกิดอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องพยายามหาสิ่งจูงใจให้ครู ทำการสอนให้มีประสิทธิภาพ และอยู่ในโรงเรียนได้นานเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ย่อมเกิดพลังใจในการทำงาน ทุ่มเทกำลังปัญญา เสียสละกำลังกายและอุทิศเวลาเพื่องานได้ ทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน และส่งผลไปสู่คุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียนต่อไป

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งอยู่ในเขตภาคเหนือมาจำนวน 15 ปี ได้พบเห็นปัญหาต่าง ๆ มากมายแตกต่างกันไป ปัญหาเหล่านี้ น่าจะกระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นอกจากนี้การทำวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ นั้น จากที่สำรวจมาพบว่ายังมีการทำวิจัยในเรื่องนี้น้อยมาก โดยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะและปัจจัย อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคเหนือ ซึ่งอาจจะมีความรู้สึกพึงพอใจตามลักษณะของคนในภาคเหนือ ผลจากการวิจัยน่าจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคเหนือ จัดหาวิธีการที่ดีที่สุด มาใช้ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และอาจใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุง แก้อั้ว การบริหารงาน และส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น จะช่วยลดการลาออก เปลี่ยนอาชีพ เบื่อหน่ายต่อการทำงาน และให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของการให้การศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการวิจัย คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีของเฮอริชชื่อเรียกชานหลายชื่อด้วยกัน เช่น Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory ซึ่ง Herzberg และคณะ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ได้สรุปว่า¹⁷ มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปล้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter-personal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลที่ต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Administrator's Govern) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยคำจูง ไม่ใช่ เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบสิ่งที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยคำจูงนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูงย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยคำจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากปัจจัยคำจูงมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยคำจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีความสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถแล้ว งานทุกชนิดทุกประเภท ก็จะดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ความสำเร็จของงานในโรงเรียนขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เกี่ยวข้องด้วยทุกฝ่าย ในการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างความมีน้ำใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะเป็นที่แน่ใจว่า ผลงานจะได้ออกมาเต็มเม็ดเต็มหน่วย สบายใจด้วยกันทั้งผู้สั่งและผู้รับคำสั่ง นั่นก็คือการทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และบุคลากรนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรในโรงเรียนนั้น มีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human need) และการจูงใจ (Motivation) โดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ทั้งหมด 12 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 1.4 ด้านลักษณะของงาน
 - 1.5 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.6 ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา
 - 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
 - 1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 1.10 ด้านเงินเดือน
 - 1.11 ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 1.12 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ในโรงเรียนนี้ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 7 และ 8 เท่านั้น
2. แนวคิดพื้นฐานที่ได้ในการวิจัยนี้ จะเน้นแนวคิดทางทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นหลัก
3. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 เพศ คือ
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.2.2 30 - 35 ปี

3.1.2.3 36 - 40 ปี

3.1.2.4 41 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

3.1.3.1 ต่ำกว่า 3 ปี

3.1.3.2 3 - 6 ปี

3.1.3.3 7 - 10 ปี

3.1.3.4 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 ระดับเงินเดือน แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

3.1.4.1 ต่ำกว่า 4,000 บาท

3.1.4.2 4,000 - 5,500 บาท

3.1.4.3 5,501 - 7,000 บาท

3.1.4.4 สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป

3.1.5 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

3.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.5.2 ปริญญาตรี

3.1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน

3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

3.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

3.2.1.2 การยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.2.1.4 ลักษณะของงาน

3.2.1.5 ความรับผิดชอบ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.1.1 นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3.2.1.2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่สู่สาธารณะ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.2.1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.1.5 เงินเดือน
- 3.2.1.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 3.2.1.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรต่อไปนี้

1. ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
5. ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้การทำงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้ เป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงาน หรือสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการ

ไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้
รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน ได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและตำหนิติเตียน
จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หรือไม่ประมาทผลสำเร็จ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูใน
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น
หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานตรงกับความสามารถ
เป็นงานที่น่าสนใจ มีความยากง่าย เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิด
ความเบื่อหน่าย

1.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับ
มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้น ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่าง
ใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติ
งานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงาน การจัดการ
อาชีวศึกษาเอกชนที่สถานศึกษานั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด
มีวิธีการในการดำเนินงานที่ครูทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มี
เหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีว
ศึกษาเอกชนนั้น ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณโรงเรียน
อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักรู ฯลฯ มีความสะอาด มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
หรือไม่

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การ
ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กับผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน มีความ
สามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูได้รับ
เป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นประโยชน์ของการนำ
เอกสารนี้ไปใช้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับเงินเดือน 4,000 - 5,500 บาท ระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท และระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป

1.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่งสภาพของอาชีพที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม ชุมชน มีความพอใจในหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย

1.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ

2. ภาคเหนือ หมายถึง พื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ และเขตการศึกษา 7, 8 รวมทั้งหมด 12 จังหวัด

3. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

3.1 เขตการศึกษา 7 มี 7 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์

3.2 เขตการศึกษา 8 มี 5 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่แพร่ ลำปาง และลำพูน

4. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

5. อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับอายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 35 ปี 36 - 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้เริ่มทำงานในโรงเรียนนั้น ๆ มาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ซึ่งแบ่งเป็นระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 3 ปี 3 - 6 ปี 7 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

8. เพศ หมายถึง ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่แบ่งเป็นทั้งเพศชายและเพศหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

- ¹ ธนู แสงศักดิ์, "วิธีการฝึกอาชีพควรพัฒนาไปทางไหน เอกสารประกอบการสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา," สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กองควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน, มิถุนายน 2528. (อัดสำเนา).
- ² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ*. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 40.
- ³ สมเกียรติ ชอนพล, "การพัฒนาอาชีวศึกษาเอกชน : โอกาสและความเป็นไปได้ที่ควรคำนึงถึง" วารสารกองทุนสงเคราะห์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (มิถุนายน 2531), หน้า 145.
- ⁴ พันส์ ทันนาคินทร์, *หลักการบริหารโรงเรียน* (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 145.
- ⁵ รุ่ง แก้วแดง, "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน" วารสารกองทุนสงเคราะห์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 (พฤศจิกายน 2531), หน้า 3.
- ⁶ ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ, *วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531), หน้า 67,
- ⁷ ธีรวีทย์ วัฒนพงศ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกระทรวงศึกษาธิการ," วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524, หน้า 2.
- ⁸ อรุณ รักรธรรม, *หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 212.

⁹ จำรัส นองมาก, "แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน," วารสารการศึกษาเอกชน, ปีที่ 2 ฉบับที่ 16 (กรกฎาคม 2532), หน้า 11.

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 6.

¹¹ โภคา โกมุทผล, "ทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามที่ปฏิบัติจริง และตามที่คุณบริหารและครูโรงเรียนราษฎร์สายอาชีพ ต้องการ," วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2523, หน้า 4.

¹² สมเกียรติ ชอบผล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 13.

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 9.

¹⁴ สมเกียรติ ชอบผล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 12.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 27.

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 15

¹⁷ Frederick Herzberg, K. Bernard Mausnce, and Block Synderman, *The Motivation To Work*. (New York : John Welley, 1959). pp. 60-63.

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

ปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ดังนั้น การดำเนินงานตลอดจนกลไกวิธีปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาล หรือเอกชนก็ย่อมมีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงระบบการจัดการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ด้วย การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการว่างงาน อันเป็นความสูญเสียเปล่าที่แก้ไขได้ยากยิ่งในโอกาสข้างหน้า

การเข้ารับการศึกษาของประชาชนตั้งแต่ครั้งอดีตจนถึงปัจจุบันยังยึดถือว่า เมื่อจบการศึกษา และอยู่ในวันที่รับผิดชอบตนเองได้แล้ว ย่อมต้องการประกอบอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ซึ่งนับเป็นการสร้างรากฐานทางสังคม เศรษฐกิจของประเทศ และให้การศึกษาที่สำคัญแก่ประชาชนดังกล่าว ก็คือ การให้การศึกษาด้านวิชาชีพที่เรียกกันว่า "อาชีวศึกษา" นั้นเอง ดังที่ รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวไว้ว่า

การอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศของเรจะมีบุคลากรที่มีทักษะและมีมือแรงงาน ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นสำคัญ¹

เมธี ปิลันธนาพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาไว้ พอสรุปได้ดังนี้

การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จในอาชีพ เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ ซึ่งการอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และวุฒิภาวะของนักศึกษา²

สำหรับการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาโดยเอกชนนั้น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ซึ่งแบ่งประเภทอาชีวศึกษา เป็น

1. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

การดำเนินงานของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กองโรงเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้คือ

การให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแลการบริหารงาน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งสนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครู และนักเรียน วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียน นิจารณา ดำเนินการ ประสานงานการดำเนินงานของโรงเรียน ครู และนักเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง³

ดังนั้น จะเห็นว่า การดำเนินกิจการของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องอยู่ในความควบคุมของรัฐ เพื่อให้การดำเนินงานของ โรงเรียนได้เป็นไปอย่าง เป็นระบบ และมีแบบแผนตามที่รัฐบาลได้วางไว้ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การบริหารบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาตรฐานเท่าที่ควร จากข้อมูลการดำเนินงานของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ผ่านมาจนถึงปี 2530⁴ มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 363 โรงเรียน ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 โรงเรียน และตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 251 โรงเรียน ในจำนวนนี้ ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือ จำนวน 34 โรงเรียน โดยเปิดทำการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีนักศึกษาทั้งสิ้น 193,387 คน มีครูทั่วประเทศที่ทำการสอน จำนวน 10,013 คน

การพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน

คุณภาพในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในปัจจุบันจะมีความแตกต่างกันมาก สถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่มีขนาดใหญ่ มีคุณภาพสูง มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน แต่ก็มีสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่อยู่ในสภาพด้อย ซึ่งรัฐจะต้องเร่งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มีโครงการรับรองวิทยฐานะ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานจะต้องมีการควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด ให้มีการปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก็ยังมีอุปสรรคและปัญหาสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของจำนวนนักเรียนที่ลดลง ซึ่งจากสถิติระหว่างปี 2530 - 2532 มีจำนวนนักเรียนลดลง จำนวน 5,788 คน⁵ ซึ่งเป็นผลจากการสามารถวางแผนครอบครัวของประเทศไทย สามารถลดอัตราการเพิ่มของพลเมืองได้อย่างรวดเร็ว ผลกระทบนี้ เป็นผลทำให้โรงเรียนไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมได้ตามที่กำหนด ในขณะที่มีรายจ่ายคงตัวหรือเพิ่มขึ้นตามภาวะของเศรษฐกิจ รายได้ของโรงเรียนลดลง ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพตัวเองได้เต็มที่ บางโรงเรียนถึงกับต้องปิดตัวเองลง ซึ่งจากสถิติปี 2530 - 2531 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนลดลงถึง 11 โรงเรียน และยังมีแนวโน้มที่จะลดลงต่อไปอีกระยะหนึ่ง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้น ดร.รุ่ง แก้วแดง ได้ให้ความเห็นว่า

แนวโน้มของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ลดลงเนื่องจากปัญหาดังกล่าว จะกระทบไปเพียงระยะหนึ่งเท่านั้น การจัดการศึกษาของเอกชนยังสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ประกอบการสนใจที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาต้องตื่นตัว เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนของตนให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อที่จะสามารถดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพได้นั้น มีงานหลักที่จะต้องกระทำคือ การบริหารงานบุคคล ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ใช้ระเบียบ ซึ่งกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นหลัก เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนมีระบบ มีส่วนช่วยปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้บริหารและครู สามารถที่จะกำหนดเป้าหมายของการทำงานได้อย่างถูกต้อง คือ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ ซึ่งก็เป็นนโยบายที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกโรงเรียนต้องมุ่งเน้นและปฏิบัติให้ได้อยู่แล้ว

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นับได้ว่าเป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และโดยเหตุที่แต่ละคนในระบบโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญ และพฤติกรรมของคนย่อมมีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ๆ ในโรงเรียนเป็นอย่างมาก การทำความเข้าใจ และศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง⁷

บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ย่อมมีความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ เช่น คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ความคาดหวังต่องาน ความชำนาญ อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม เป็นต้น ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ก็มีกันหลายพวก เช่น ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ เป็นต้น นอกจากคนเหล่านี้แล้ว การดำรงอยู่ของโรงเรียนยังต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เหมาะสม ก็จะสามารถทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักได้

นี้จ เนืองทอง ได้กล่าวถึง

การบริหารงานในโรงเรียนเอกชน สภาพทั่วไปในโรงเรียนไม่มีการจัดหน่วยงานภายในอย่างมีระบบตามหลักวิชาการ ส่วนใหญ่มักจัดหน่วยงานภายในลักษณะไม่มีแบบแผน ไม่คำนึงถึงแบบแผนที่มีระบบแน่ชัด งานบริหารการศึกษา มักขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัว และความเคยชินที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 7 ข้อ 2 และข้อ 3 ได้กล่าวถึง สภาพปัจจุบันของการจัดการและการบริหารบุคคลของการอาชีวศึกษาเอกชน พอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนมาก บริหารงานในระบบครอบครัว ทั้งผู้บริหารและครูสอน มักเป็นเครือญาติกัน ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานและสายงานที่ชัดเจน ทำให้ระบบบริหารและการจัดการไม่รัดกุม จากผลการวิจัยหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการบริหารเป็นอย่างมาก
2. สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมาก ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน
3. สภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งมีเพียงชื่ออยู่ในตำแหน่งเท่านั้น แต่ไม่เคยไปดูแลกิจการเลย จะให้ผู้อื่นรับช่วงดำเนินกิจการ ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารบุคลากร และการปกครองภายในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารและครูขาดความมั่นใจ ในเรื่องการให้ครูลาศึกษาต่อ และได้รับสวัสดิการเหมือนเดิม
5. ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ มีวุฒิทางครูต่ำ มีขวัญกำลังใจต่ำ ทำให้คุณภาพการสอนต่ำตามไปด้วย

พ. ไชยเดช ได้กล่าวถึง

ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับเหตุผลทางการบริหาร ในเรื่องการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ และไม่เป็นวัตถุให้แก่ครู และความมั่นคงในอาชีพ แต่ความเห็นที่สอดคล้องกับเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ นั้น ยังมีได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารงานโรงเรียนและครูต่ออย่างไร อาชีพครูในโรงเรียนราษฎร์ไม่มีความมั่นคงพอ ปัญหาการลาออกจากงานของครูโรงเรียนราษฎร์คงมีต่อไป¹⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของการอาชีวศึกษา เอกชนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องปรับปรุงการบริหารการศึกษาในโรงเรียน และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ก็จะต้องสร้างความมั่นคง มั่นใจ เพื่อให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ มีความพึงพอใจที่จะทำงานให้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก็จะส่งผลให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ๆ มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

รุ่ง แก้วแดง ชี้ให้เห็นว่า

การที่จะแก้ปัญหาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้ได้นั้น จะต้องแก้ปัญหาเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ได้เสียก่อน ซึ่งจุดเด่นของโรงเรียนเอกชนอยู่ที่การทำความเข้าใจกับครู การสร้างขวัญ กำลังใจ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน หากโรงเรียนสามารถทำความเข้าใจกับครูได้ ก็จะทำให้สามารถบริหารและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างดี ไม่มีปัญหาการร้องเรียนเกิดขึ้นดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งก็น่าจะทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ดีกว่าโรงเรียนรัฐบาลก็เป็นได้¹¹

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) นี้ Newcommer ได้ให้ความหมายว่า เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงาน ในตำแหน่งที่ทำทนายต่อสติปัญญา ความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ¹²

Morse ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้¹³

Yoder and Others ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการเขาได้¹⁴

Stauss and Sayles ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา¹⁵

Applewhite ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ¹⁶

Good ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น¹⁷

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละ อุตสาหะ อดทน อดทน และสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้อมจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อดทนทำงาน อดทนและเสียสละเพื่องานและหน่วยงาน

Beach ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ดังนั้น ภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การสร้างสิ่งจูงใจในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงาน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ¹⁸

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) ซึ่งนับได้ว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้^{๕๑}

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem Need) ความต้องการทางด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

การจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนทำงานมีประสิทธิภาพสูง ให้คนเกิดความจงรักภักดีในหน่วยงาน และทำงานให้ได้ผลดีในที่สุด การจูงใจจึงมีหลักอย่างกว้าง ๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของคนงานอยู่เสมอและตลอดเวลา

สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ความต้องการของครูหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างมาก การเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจของครูให้มีกำลังใจสูง ให้ความรู้สึกในการอุทิศตนเพื่องานภายในหน่วยงาน บุคคลใดได้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะทำให้บุคคลนั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบหนีกงาน ไม่เปลี่ยนงาน แต่จะหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานก็มีขีดจำกัด มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน และแปรเปลี่ยนไปได้ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล และแต่ละสภาพการทำงาน ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามลักษณะความพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความพอใจในองค์ประกอบของการทำงานมาก ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลถึงสมรรถภาพในการทำงานของบุคคล และประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

วิธีการจูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของนักจิตวิทยา นักวิชาการต่างเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการในโอกาสแสดงความสามารถ ความต้องการเหล่านี้มีการสนองตอบโดยการให้สิ่งจูงใจ

ในการให้สิ่งจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีทั้งสิ่งจูงใจในทางบวก สิ่งจูงใจในทางลบ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และสิ่งจูงใจที่มีใช้เงิน การจะให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์คือ ผู้ได้รับบริการมีความพอใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคลด้วย

หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) และแรงจูงใจ (Motivation) โดยตรง ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะขอนามกล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ พอเป็นที่สังเขปดังนี้²⁰

McGregor ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y McGregor ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้น อธิบายลักษณะของมนุษย์ และการทำงานไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะได้มีการสั่งการ
3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจาก McGregor ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่า คนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความสำเร็จในเวลาที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี Y ขึ้นอีกดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน
4. การจูงใจในการทำงาน จะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต
5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่าทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของ McGregor แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่ McGregor ตั้งข้อสมมติฐานว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน" ส่วนทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ"²¹

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม และทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) ทฤษฎีนี้เรียกอีกแบบหนึ่งได้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) หมายถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของ Frederick Herzberg ที่เรียกว่า เป็นองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีทั้งสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น เรียกว่า เป็นสิ่งค้ำจุน การนำทฤษฎีมูลเหตุจูงใจ - ค้ำจุน มาใช้เพราะความพึงพอใจในภาวะการทำงานกับความไม่พึงพอใจในภาวะการทำงานเป็นสองสิ่งที่แยกกัน และมีความแตกต่างกันในวิธีการที่จะทำให้เกิดขึ้น ไม่ใช่เป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกัน การวิจัยที่แยกมูลเหตุทั้ง 2 ประเภท ออกจากกัน ย่อมช่วยให้ผู้บริหารทราบเหตุแห่งความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานได้

ทฤษฎีมูลเหตุจูงใจ - ค้ำจุน ของ Herzberg สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขา และคณะที่เมือง Pittsburgh Pennsylvania สหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น เมื่อใช้องค์ประกอบในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานพิจารณาแล้ว ความต้องการประการแรก คือ องค์ประกอบค้ำจุน และความปรารถนาที่สอง คือ องค์ประกอบจูงใจ รวมเป็น ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ก่อนหน้าที่

Herzberg จะทำงานวิจัยนี้ได้มีคณะวิจัยแห่ง Pittsburgh ได้วิเคราะห์เรื่องความพึงพอใจในการทำงานมาแล้วได้ผลว่า ปัจจัยด้านความไม่พึงพอใจในการทำงานบางข้อไม่ตรงกันข้ามกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือนน้อยเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจ แต่เงินเดือนมากก็ไม่เป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจ

Herzberg, Mausner, Synderman จึงทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2502 โดยใช้ประชากรที่เป็นวิศวกรตามโรงงานอุตสาหกรรมใน Pittsburg และนักบัญชีรวม 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ที่จะทำให้พนักงาน และวิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและน้อยลง และถามความเห็นประชากรในการวิจัยนั้นถึงลักษณะที่ทำให้เขามีความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่องานตามทัศนคติของเขา นอกจากนี้ ยังถามเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นว่า มีผลในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือไม่ ผลการค้นคว้าเป็นรายงานว่า องค์ประกอบที่เป็นมูลเหตุ หรือปัจจัยให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานนั้น แตกต่างกับปัจจัยที่เป็นมูลเหตุให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่มีความสัมพันธ์กัน

องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการทำงานนั้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่จูงใจบุคคลให้ตั้งใจทำงาน เป็นสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานมี 5 ประการ ดังนี้

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่จัดเป็นปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การเป็นที่ยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

นอกจากปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว Herzberg และคณะ ยังได้พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานจัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ ปัจจัยนี้จึงต้องทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอยไม่ยอมทำงาน เรียกว่า เป็นปัจจัยทางสุขศาสตร์ หรือปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้ คือ

6. เงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
9. นโยบายและการบริหารงาน
10. สภาพการทำงาน
11. ความมั่นคงในการทำงาน
12. ฐานะทางสังคม²²

จากผลการสำรวจทัศนคตินี้ ปรากฏว่า ทัศนคติต่อการทำงานส่วนมากพอใจในปัจจุบัน ใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง

หลังจาก Herzberg ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการพิมพ์หนังสือชื่อ การจูงใจในการทำงาน ออกเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 ก็ได้มีผู้นำเอาทฤษฎีของเขาไปดัดแปลงใช้ในการวิจัย และสำรวจทัศนคติในกลุ่มประชากร ซึ่งมีชนบทธรรมเนียม วัฒนธรรม และประเพณีแตกต่างไปจากสหรัฐอเมริกา เช่น ในประเทศฟินแลนด์ อังการี และโซเวียต โดยใช้กลุ่มประชากรอาชีพต่าง ๆ เช่น นักวิทยาศาสตร์ หัวหน้างาน วิศวกร นักบัญชี คนงานไร้ฝีมือ พยาบาล ทหารอากาศ นิสิตในมหาวิทยาลัย คนงานในโรงงานประกอบรถยนต์ พนักงานหญิง ในโรงงานขนาดใหญ่ ผลการศึกษาค้นคว้าชี้บ่งว่า ได้ผลเช่นเดียวกับที่ทำในสหรัฐ คือ ความพอใจในปัจจุบันจูงใจสูงกว่าความพอใจในปัจจุบันค่าจ้าง โดยเฉพาะเรื่อง เงินเดือน นโยบาย และการบริหาร และสภาพการทำงาน มีคนพอใจในระดับต่ำมาก การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้กับพนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ไม่มีผลต่อเรื่อง อายุ เพศ เงินเดือน พื้นฐานทางการศึกษา บุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ และชนิดของงานที่เขาทำอยู่เลย²³

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ

องค์ประกอบแรก คือ สิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งความหมายขอบข่ายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้ ความสำเร็จในงาน จัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงาน

Stauss and Sayles. กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า

ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จักหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขาได้รู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ และมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้²⁴

McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และได้พบว่า

สิ่งจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (หรือมนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า) และ McClelland ยังได้พบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะของงานในตำแหน่งบริหาร และลักษณะผู้บริหารที่ชอบงานในหน้าที่นี้²⁵

2. การเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และผู้บริหารสามารถใช้การยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยใช้สร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ การยอมรับนับถืออาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า และให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกและภายในที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ความยอมรับนับถือจึงเป็นผลเนื่องมาจากความสำเร็จในงาน จะเห็นได้จากผลงานวิจัยของ Herzberg ที่วิศวกร และนักบัญชี เป็นประชากร ปรากฏผลว่า มูลเหตุสร้างคามพึงพอใจในงานที่ทำ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เรียงตามลำดับ²⁶

Sergiovanni ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัย Illinois ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยการแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลงานวิจัยที่ค้นพบแสดงว่า ครูมีความรู้สึกที่ต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²⁷

นอกจากงานวิจัยดังกล่าวแล้ว Schmidt ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำงานวิจัยเรื่อง ความพอใจในงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก แห่งมหาวิทยาลัย Illionis กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม 132 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ 25 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารพอใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า²⁸

วีระชาติ แก้วไสย ได้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ²⁹

จากงานวิจัยที่นำมากล่าวแล้ว ผลงานวิจัยสอดคล้องกันเป็นส่วนมาก เป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นว่า ทฤษฎีของ Herzberg ยังใช้ได้ผลตรงตามหลักการ และทันสมัยอยู่เสมอ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานในหน้าที่ ๆ ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น งานในหน้าที่ผู้บริหารต้องการผู้กล้าตัดสินใจ คนมีความคิดริเริ่ม และคนที่เฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะฉะนั้นถ้าผู้บริหารไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว หน่วยงานอาจไม่เจริญ หรือไม่พึงพอใจในลักษณะงานได้

Jamann แห่งมหาวิทยาลัย Lehigh ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล โดยสุ่มประชากรจากนางพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า ความพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน³⁰

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในปี 2519 พบว่า

“ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญสูงสุดต่อความมั่นคงในการทำงาน และให้ความสำคัญอันดับรองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ³¹”

4. ความรับผิดชอบ มีความหมายสำคัญสำหรับผู้บริหารมาก เพราะถ้าผู้บริหารขาดความรับผิดชอบงานของหน่วยงานนั้นจะล้มเหลว

สมพงษ์ เกษมสิน ให้คำจำกัดความว่า

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวกับกับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์³²”

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึง ความรับผิดชอบในด้านที่ต่างออกไป คือ มุ่งทางด้านความสัมพันธ์ โดยอธิบายว่า

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน นั้นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้น

ได้ก็เนื่องจากสาเหตุจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ อาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย³³

นอกจากนั้น จำนวน สังเกต สมประสงค์ พุถึงความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้อย่างกว้าง 2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและ
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครอง ให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้ ดังนั้น จะเป็นได้ว่า ประสิทธิภาพของหน่วยงานส่วนใหญ่ย่อมขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน³⁴

ความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานได้อย่างยิ่ง โดยการมอบหมายงาน และคอยควบคุมสั่งเกิดการงานอยู่ห่าง ๆ เพราะการควบคุมงานที่ใกล้ชิดเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความคิดริเริ่ม การควบคุมห่าง ๆ เป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถได้เต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า

Benton ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

การเลื่อนขั้น เป็นการก้าวหน้าของคนทำงานในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะ และเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปตำแหน่งงาน ซึ่งชั่วโมงการทำงาน ที่ตั้งและสถานการงานดีขึ้นแต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง³⁵

เสนาะ ดิยาวี มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

การเลื่อนชั้น คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของบุคคล แต่การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ในระบบราชการไทย มีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจ ในการทำงานได้³⁶

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า ความก้าวหน้าในการงานจะเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในผลการวิจัย ความก้าวหน้าก็ยังไม่เป็นอันดับความพอใจสูงสุด

งานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ก็พบว่า

ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พอใจในความก้าวหน้าเป็นอันดับ 4 เรื่อง ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานนั้น นอกจากจะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสนใจในการฝึก และแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การหาโอกาสไปดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ การปฏิบัติดังนี้เป็นการเตรียม และเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าในงานให้กับตนเองด้วย³⁷

อย่างไรก็ตามในองค์ประกอบความพอใจในการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งค้ำจุนของ Herzberg นั้น ตามผลการวิจัยของเขา แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบจูงใจ มากกว่าปัจจัยที่เป็นสิ่งค้ำจุน และในผลงานวิจัยอื่นที่นำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้เป็นหลัก ก็ได้ผลออกมาเช่นเดียวกันเป็นส่วนมาก

Jackson แห่งมหาวิทยาลัย Northern Illinois ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน Herzberg โดยใช้ประชากรเป็นผู้บริหารงานระดับกลาง 422 คน และรองประธานกรรมการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยญาติให้นำไปใช้ประโยชน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จาก 5 สถาบัน 337 คน คำตอบได้รับกลับมา 79.8% โดยตั้งความมุ่งหมายในการศึกษาเรื่องนี้ คือ

1. เพื่อพิสูจน์องค์ประกอบในงานซึ่งจัดเพื่อความพอใจของผู้บริหารระดับกลางต่องานของเขา
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลางต่อปัจจัยเหล่านี้กับแนวคิดของผู้ได้บังคับบัญชาของเขา
3. เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลางต่อปัจจัยเหล่านี้ตามระดับงานของเขา
4. เปรียบเทียบแนวคิดของรองประธานกรรมการต่อปัจจัยเหล่านี้ตามระดับงานของเขา³⁸

ข้อค้นพบโดยสรุปสำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ คือ ประชากรทั้งที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการเลือกปัจจัยสนใจมากกว่าปัจจัยค่าจูน จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยสนใจมากกว่าปัจจัยค่าจูน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าจูนก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค่าจูน

ประกอบด้วย เรื่องต่อไปนี้

6. เงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล คือ เงินที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

Stauss and Sayles ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน³⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่นั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่ควรจะละเลยในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สถานที่ทำงาน ห้องพัก ความสะอาด ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า
3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็ภูมิใจ มีน้ำใจทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป⁴⁰

ประคักดิ์ นิยากร ซึ่งทำการศึกษาสภาพความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู สังกัดกรมฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการสุ่มตัวอย่างอาจารย์ 507 คน

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า ความพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ จึงพอสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นประชากรในการวิจัยดังกล่าวแล้วมีความพอใจในปัจจุบันเรื่อง เงินเดือน อยู่ในระดับต่ำสุด⁴¹

ข้อ 7-8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจน

ความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะมีความสำเร็จอันสูงสุดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรมีการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจต่อบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจในต่อบุคคล ให้ความเป็นกันเอง และยังเป็นการศึกษานิสัย และความต้องการของบุคคลด้วย ในขณะที่สร้างความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจในตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมกัน วิธีการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีจัดกิจกรรมให้บุคคลทำร่วมกัน โดยเฉพาะโรงเรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาประกอบด้วย แผนกวิชาอื่นต่าง ๆ กัน โอกาสที่จะพบกันระหว่างแผนกน้อย ดังนั้น การจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และเพื่อจัดการแบ่งกลุ่มแบ่งพวก ผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้ด้วย⁴²

Likert ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า

ควรใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อตนเองอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อฝีมือของท่านขนาดไหน และท่านเชื่อความสามารถของเขาแค่ไหน ท่านเชื่อมั่นในคำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้งานสำเร็จผลหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่าน ให้โอกาสท่านในด้านรายได้ดีขึ้นบ้างไหม เช่น ช่วยให้ความคิดเห็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติให้ท่านเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความรู้ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์แก่งานของท่านได้เคยมีการแจ้งข่าวสาร ข้อมูลในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ให้ท่านทราบ เคยถามความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่บ้างหรือไม่ และท่านเคยนำความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามาพิจารณาประกอบการทำงานมากน้อยเพียงไร และผู้บังคับบัญชามีนิสัยเป็นกันเองดีไหม ข้อสังเกตเหล่านี้ล้วนใช้เป็นเครื่องวัดความสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อผู้บังคับบัญชาได้⁴³

สำหรับในโรงเรียนหนึ่งเราจะสามารถสังเกตความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ว่าสูงต่ำเพียงไร โดยการพิจารณาจากความสัมพันธ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนนั้น คือ

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ ถึง

หากจะมีก็ไม่ใช่ผลกระทบต่อการทำงานของส่วนรวม เช่น ครูบางกลุ่มชอบ

เล่นดนตรีไทย แต่ครูกลุ่มนี้พร้อมเสมอที่จะช่วยงานของโรงเรียน หากจะมีการแตกแยกกันก็เป็นไปในเชิงความคิดเห็นหรือเป็นเรื่องของหลักการ ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว

หากจะสังเกตจากการประชุม โรงเรียนที่คณะครูมีน้ำใจในการทำงานสูง อาจจะมีการขัดแย้งกันมากในการแสดงความคิดเห็น แต่เมื่อออกนอกห้องประชุมแล้วทุกคนก็เป็นมิตรกันอย่างเดิม ไม่นำความขัดแย้งในการประชุมติดตัวออกมาให้กลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล

2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อทำงานให้แก่โรงเรียนหรือหมู่คณะ โดยไม่ต้องออกปากขอร้อง อาสาที่จะช่วยงานส่วนรวมด้วยความเต็มใจและด้วยความมีน้ำใจ

3. เอาใจใส่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงาน เมื่อมีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไขโดยไม่แก้ตัวหรือโทษคนอื่น และพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ปกปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา

4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่น่าสังเกตคือ ในโรงเรียนที่ครูมีน้ำใจในการทำงานต่ำ การลาหยุดงานของครูจะมีมากในวันจันทร์และวันศุกร์ ตลอดจนวันที่มีการหยุดต่อเนื่อง⁴⁴

ในโรงเรียนที่คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ นอกจากจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสิ่งที่จะสังเกตได้อีก คือ

1. การฟ้องร้องกันในระหว่างคณะครู ไม่ว่าจะทำด้วยวาจาหรือด้วยลายลักษณ์อักษรก็ตาม มีการติกันแบบทำลายมากกว่าติเพื่อก่อ กล่าวคือ มีแต่การติกัน โดยไม่ได้เสนอความคิดและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พร่ำพูดถึงแต่ความผิดที่คนอื่นทำขึ้น แต่ไม่เคยเสนอวิธีการแก้ความผิดเหล่านั้น มีการชิงดีชิงเด่นกันด้วยการพูดจาทัมถมคนอื่น มีการนิทาว่าร้ายซึ่งกันและกันอยู่เป็นประจำ มีการอิจฉาริษยากันจนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจอยู่ตลอดเวลา

2. ขาดระเบียบวินัย ถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด ปล่อยให้

เอกสารนี้เป็นงานวิจัยที่จัดทำขึ้นตามลำดับไม่ได้มีทั้งนี้และไม่มีการทำงานที่เป็นของใหม่สำหรับโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คน ๆ นั้น ซึ่งเป็นเพราะไม่ทราบว่า จะทำอย่างไรยิ่งกว่าหลีกเลี่ยงที่จะทำ
 หลักสำคัญในการสร้างน้ำใจหรือขวัญในการทำงานก็คือ การหาทางให้
 ครูมีศรัทธา และมีความพึงพอใจในอาชีพของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น
 ให้เห็นความสำคัญของอาชีพครู ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม นอกจากนั้น
 ภาวะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่ ก็เป็นสิ่งที่
 จะทำให้น้ำใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย⁴⁵

จริง ผาสูวรรถ ได้อ้างถึงในฐานะที่เป็นผู้นำเอาทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ในการ
 การวิจัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูประถม มัธยม จำนวน 415 คน ผลการวิจัยข้อหนึ่ง
 พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพอใจในการ
 ทำงานของครูและการวิจัยเรื่อง การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงาน
 ของ Herzberg มาใช้กับครูอาชีพศึกษาในประเทศไทย โดยออกนอกลำสำรวจ
 ทศคติของครูอาชีพศึกษาทั่วประเทศ ผลที่ได้รับจากการวิจัยข้อหนึ่งว่า ความ
 สัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับครูอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง⁴⁶

9. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทาง
 กว้าง ๆ ทั่วไป เพื่ออาศัยเป็นแนวสำหรับอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง เพื่อ
 บรรลุวัตถุประสงค์

Picors and Myer มีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า

นโยบาย คือ แผนระยะยาว หรือการตัดสินใจกว้าง ๆ ของหน่วยงาน
 ในด้านการปฏิบัติงาน ขบวนการการจัดการ และการสร้างกฎทั่ว ๆ ไป
 เนื้อหาของนโยบายสามารถใช้ได้ เป็นประโยชน์ได้โดยใช้เป็นเครื่องมือยืนยัน
 หลักการทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาว รวมถึงการ
 ตัดสินใจทั่วไป หรือทิศทางเข้ากับปรัชญาในการจัดบริหารงานด้วย นโยบาย
 จะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่ออาศัยการบริหาร นโยบายมีไว้เพียงชี้ให้เห็นถึง
 สิ่งที่สามารถทำได้ หรือกำลังจะกระทำเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อยู่ใน
 สถานะที่จะตั้งนโยบายได้เอง ต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง ผู้บริหารเป็นเพียง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่รับมาเท่านั้น และในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายนั้นต้องใช้เทคนิคในการบริหารอย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะหาวิธีบริหารให้บรรลุจุดประสงค์ตามนโยบายที่ตั้งไว้⁴⁷

การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะว่า ขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง วิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ
3. ดูแล เอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่คนงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงาน
7. ให้โอกาส หรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์⁴⁸

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ให้งานของหน่วยงานนั้น ได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ

1. ด้านการจัดระบบขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสุงและมีความสามารถ ความพอใจจะลดลง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ให้เกิดความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายใน กิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ จะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการ ความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน⁴⁰

James L. Ontzes แห่งวิทยาลัย Brigham Young ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทแนวคิดของครูใหญ่กับความพอใจในงานของครู โดยทดสอบกับครูใหญ่โรงเรียนประมาณ 18 โรงเรียน และครู 237 คน ใน California ผลงานวิจัยพบว่า

1. ครูจำนวนมากที่พอใจในพฤติกรรมกรรมการบริหารส่วนงานมากกว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารส่วนบุคคล
2. ครูที่ร่วมงานกับครูใหญ่ประเภทถือบุคคลเป็นหลัก มีความพอใจน้อยกว่าครูที่ทำงานร่วมกับครูใหญ่ ที่ใช้สายกลางและยึดงานเป็นหลัก⁵⁰

วีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย" โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากความพึงพอใจของ Herzberg จากผลการวิจัยพบว่า

ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะอาชีพครูในสายตาของสังคม⁵¹

10. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางร่างกายที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมพอเพียงในเรื่องสภาพที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในที่ทำงาน ในฐานะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย และทางด้านการวิชาการของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่ด้วย เพราะสภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก

Gibson and Hunt ให้ความเห็นว่า

สภาพการทำงานที่ไม่ดี และการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพเป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ ซึ่ง

มีผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงาน ระบบภายในของ โรงเรียนและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย⁵²

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวถึง โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามความที่พึงใฝ่ยอมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษามักจะไม่ได้สมบูรณ์ เนื่องด้วย ขาดงบประมาณ แม้ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วไป ที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัดเรื่องสภาพการทำงาน มักเป็นปัจจัยไม่พอใจเป็นส่วนมาก⁵³

จรุง ฝาสวรรณ กล่าวถึง การค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า

องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้ง เครื่องอำนวยความสะดวกและสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม⁵⁴

11. ความมั่นคงในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จัดเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพ บุคคลจะรู้สึกที่มีความมั่นคงในงาน เมื่อได้รับการแจกจ่ายงานตามความถนัด และเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ทำงาน ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ได้ง่าย จากแนวคิดนี้เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางในการมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในงาน และเกิดความรู้สึกมั่นคง⁵⁵

Stauss and Sayles ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

การสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้นความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้บริหารดำเนินงาน รวมทั้งผู้บริหารด้วย⁵⁶

สำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความมั่นคงของงานอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นระบบราชการ ซึ่งถือว่าเข้าง่าย ออกง่าย แต่สำหรับสถานศึกษาประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษายังมีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของกรม และความต้องการเรียนของประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้อง ถ้าวิชาชีวนั้นใด กรมไม่มีนโยบายส่งเสริม และประชาชนไม่นิยมเรียนแล้ว

สถานศึกษาวิชาชีพนั้นอาจมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ลดชั้นเรียนลง หรือไม่เปิดสอนในหลักสูตรนั้นได้ ทำให้ผู้บริหารขาดความรู้สึกมั่นคงในงานได้ สำหรับในหน่วยงานทั่วไป ผลงานวิจัยในเรื่องนี้จึง ไม่มีลักษณะพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจเด่นชัด

12. ฐานะทางสังคม แต่ละบุคคลล้วนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในทางวิชาสังคมศาสตร์ถือว่า การทำงานเป็นบทบาทหนึ่งของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าหน่วยงานหนึ่งในชุมชน จึงต้องมีบทบาททางสังคมในชุมชนนั้น

Gibson and Hunt ให้ความคิดเห็นว่า

ตำแหน่งการงานมีบทบาทต่อสังคม โดยมองว่าพฤติกรรมทางการงาน เป็นทั้งจุดรวมของตนเองและจุดรวมของสังคม ผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ประสบผลในการทำงานตามความมุ่งหมายของสังคม และจัดสนองความพอใจของตนเองและสังคม โดยร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ดังนั้น ความพอใจในงานจึงเป็นการเพิ่มการเพิ่มประโยชน์ทั้งด้านส่วนบุคคลและสังคม นอกจากประโยชน์ดังกล่าวแล้วยังเป็นการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารด้วย⁵⁷

Fisk สรุปงานบริหารการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ และการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชน คือ งานติดต่อกับหน่วยงาน หรือ กลุ่มชน ในถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ยิ่งกว่านั้นการที่ชุมชนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมร่วมกันต่าง ๆ ย่อมแสดงถึงการยอมรับนับถือที่มีต่อผู้บริหารและสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารเกิดความพอใจในงานด้านสัมพันธ์กับชุมชน และยังเป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม ตามทฤษฎีของความต้องการของมนุษย์ของ Maslow อีกด้วย⁵⁸

ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความพอใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน นอกจากทฤษฎีของ Herzberg แล้ว ยังมีผู้ทำงานวิจัยเรื่องนี้ และเขียนเป็นหลักการไว้ ดังนี้

Hackman แสดงความคิดเห็นของเขาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า เขา เห็นด้วยกับ Maslow และ Herzberg ว่า

ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น แต่คัดค้านความคิดเห็นในเรื่องสิ่ง กระตุ้นของ Herzberg ว่าไม่ใช่ตัวกระตุ้นแท้ เพราะบุคคลมีความแตกต่างกัน วิธีการหนึ่งอาจใช้เป็นแรงกระตุ้นคนหนึ่งได้ แต่ใช้กับคนอื่นไม่ได้ และเขาเห็น ด้วยที่ Herzberg แยกองค์ประกอบในการสร้างความพึงพอใจเป็น 2 องค์ ประกอบ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานแท้ และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่ง แวดล้อม⁵⁹

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเขาที่ได้จากการสำรวจทัศนคติโดยใช้แบบสอบถาม และ ตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นว่า คนทำงานมี 2 ประเภทคือ ประเภทมุ่งงาน (Task-oriented) และ ประเภทมุ่งสิ่งแวดล้อม (Situation-oriented) นอกจากนี้เขายังถือว่า การจูงใจให้ ทำงานใช้ได้กับทั้งชายและหญิง ทั้งพนักงานรายเดือน รายชั่วโมง หรือระยะเวลาสั้นเท่าใด ก็ใช้ได้ Hackman แบ่งลักษณะของคนที่จะจูงใจในการทำงานไว้ 4 แบบคือ พวกที่ชอบทำงาน ให้เสร็จเป็นเรื่อง ๆ พวกที่ชอบความรับผิดชอบ พวกที่มีอารมณ์ไหวง่าย วิตกกังวลต่อสภาพ แวดล้อมของงาน พวกสุดท้ายคือ พวกที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ตอบแทน เช่น ความมั่งมี ความ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มันคง และเกียรติภูมิ ดังนั้นทฤษฎีของ Hackman จึงใช้วิธีจูงใจให้เหมาะกับลักษณะคนตามที่ เขาแยกลักษณะไว้

จากงานวิจัยของ Patchen ได้พบแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จาก งานวิจัยที่ใช้หน่วยหนึ่งของ Tennessee Valley Authority เป็นกลุ่มประชากร โดย พิจารณาด้านความสนใจงานแนวคิดใหม่ ๆ ความขยันและความภูมิใจในการทำงาน เขาสรุปว่า การจูงใจจะได้รับผลสูงต้องประกอบด้วย

1. ความต้องการภายในตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
2. งานนั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
3. โอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้นถ้าเขาพยายามให้ความสามารถมากขึ้น^{๑๐}

ดังนั้น งานที่จะใช้ เป็นเครื่องจูงใจต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย และไม่ยากเกินไปที่จะทำสำเร็จ ต้องมีการควบคุมการทำงานให้มาก ต้องมีมาตรฐานที่ดีสำหรับวัดผล และให้คนทำงานรู้ผลการปฏิบัติงานของเขา

เมื่อเปรียบเทียบงานวิจัยของ Hackman Patchen แล้วจะเห็นความแตกต่างกัน กล่าวคือ Hackman เน้นลักษณะของคนที่จะถูกจูงใจ แต่ Patchen เน้นการจูงใจโดยใช้วิธีการมอบงาน ควบคุมงาน วัดผลงาน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ เพื่อเป็นกำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้พอใจในการทำงาน

ผู้ที่มีวิธีการวางแนวไปจากที่กล่าวแล้วคือ Porter and Lawler เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเชิงพฤติกรรม โดยยอมรับผลงานวิจัยเชิงพฤติกรรมที่ว่า

คนที่มีความสุขจะมีผลผลิตสูงกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในงาน ผลจากการศึกษาเรื่องนี้มีข้อค้นพบสรุปได้ว่า ความพอใจในงานมักจะคู่กับการทำงาน ใ้บรรลุผล ได้อย่างดีเยี่ยม ความพอใจอย่างสูงจะสังเกตได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ขาดงาน และไม่ค่อยลาออก และถ้าคิดว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผล และการปฏิบัติงานดีเป็นเหตุ จะเป็นผลดีมากกว่า นั่นก็คือ ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่ได้ผลดีจะช่วยให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน^{๑1}

Scott Myer เสนอความคิดเห็นเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน โดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล Myer เห็นด้วยกับข้อค้นพบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว และอธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะจุดมุ่งหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นเป็นที่พึงปรารถนา
 - 3.4 งานมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้^๒

เป้าหมายงานในลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในงาน

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีหลักการ และเนื้อหาสาระ ภายในขอบข่ายที่กล่าวแล้ว ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ โดยดัดแปลงให้เหมาะสมกับลักษณะของประชากร ซึ่งเป็นครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ส่วนวิธีดำเนินการในการวิจัยจะได้กล่าวในบทต่อไป

เชิงอรรถ

- ¹ รุ่ง แก้วแดง, "การดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนอาชีวศึกษา, โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา," กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532 หน้า 6. (อัดสำเนา).
- ² เมธี บิลันธานนท์, การบริหารอาชีวะและเทคโนโลยีศึกษา หน้า 154. (อัดสำเนา).
- ³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531), หน้า 8 - 12.
- ⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2532, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 14.
- ⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 15.
- ⁶ รุ่ง แก้วแดง, "ความก้าวหน้าของการศึกษาเอกชน" วารสารกองทุนสงเคราะห์ปีที่ 2, ฉบับที่ 15 (มิถุนายน 25342), หน้า 6.
- ⁷ จำรัส นองมาก, "แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน" วารสารกองทุนสงเคราะห์ ปีที่ 2, ฉบับที่ 16 (กรกฎาคม 2532), หน้า 11.
- ⁸ นิจ เนืองทอง, "ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ในโรงเรียนราษฎร์," วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520, หน้า 6.
- ⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 6 - 10.

¹⁰ พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 180.

¹¹ รุ่ง แก้วแดง, "แนวคิดในการบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพ" วารสารกองทุนสงเคราะห์ ปีที่ 1, ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม 2531), หน้า 3.

¹² Mabel Newcomer, *The Big Business Executive* (New York : Columbia University Press, 1955), p. 12.

¹³ Nancy C. Morse, *Satisfactions in the White Collar Job* (Michigan : University of Michigan Press, 1955), p. 27.

¹⁴ Dale Yoder, and others, *Handbook of Personnel Management and Industrial Psychology* (New York : Oxford University Press, 1971), p. 380.

¹⁵ George Stauss and Leonard R. Sayles, *Personnel, The Human Problems of Management* (Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1910), pp. 119-121.

¹⁶ P.B. Applewhite, *Organizational Behavior* (New York : Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1965), p. 8.

¹⁷ Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 13.

¹⁸ Dale s. Beach, *The Management of People at work* (New York : The MacMillan Co., 1965), p. 379.

¹⁹ Abraham Harold Maslow, *Motivation and Personality* 2nd ed. (New York, Harper and Row. Inc., 1970), p. 369.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁰ Douglas M. McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1960), pp. 33-58.

²¹ สมยศ นาวิกාර, *การพัฒนาองค์การ* (กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2519) หน้า 78.

²² Frederick Herzberg, Benard Mausner, and B.B. Snyderman, *The Motivation to Work* (New York : John Wiley, 1959). p. 71.

²³ William A. Van Dersal, *การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ* แปลจาก *The Successful Supervisor in Government and Business* โดย จำนงค์ สมประสงค์ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2518), หน้า 10.

²⁴ George Stauss, and Leonard R. Sayles, op. Cit., p.119.

²⁵ David C. McClelland, *The Achieving Society* (New Jersey : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961), p. 25.

²⁶ Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland and New York : The World Publishing Company, 1967), p. 72.

²⁷ Thomas J. Sergiovanni, "Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," *Explorations in Educational Administration* (St. Lucia : University of Queensland Press, 1973), pp. 191-207.

²⁸ Gene Lillard, Schmidt, "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators," *Dissertation Abstracts International Vol. 35. No. 12, p. 7584 A.*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁹ วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," ปรินทิเนียนินท์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518. หน้า 62.

³⁰ Jo Ann Shafer Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse-Faculty in B.S.N. Programs," *Dissertation Abstracts International* (July 1974, Vol. 35, No. 1), pp. 116A-117A.

³¹ ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," *วิทยานินท์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2519, หน้า 19.

³² สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 135.

³³ ธงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 249.

³⁴ จำนงค์ สมประสงค์, *หลักการปกครองของหัวหน้างาน* (คณะเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดนิมพ์), หน้า 114.

³⁵ Lewis R. Benton, *Supervision and Management* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1972), p. 257.

³⁶ เสนาะ ตีเยาว์, *การบริหารงานบุคคลในราชการไทย* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

³⁷ วีระชาติ แก้วไสย, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 63.

³⁸ Dale Russell Jackson, "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International* (July 1974, Vol. 25, No. 12), p. 7560-A.

³⁹ George Stauss, and Leonard R. Sayles, *op. cit.*, p. 7.

⁴⁰ ภิญโญ สาร, *หลักการบริหารการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 175-177.

⁴¹ ประศักดิ์ นัยากร, "สภาพพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," *วิทยานินทร์* ปริชญ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513, หน้า 69-70.

⁴² John M. Pfiffner, and Mashall Fels, *The Supervisor of Personnel : Human Relations in the Management of Men* (New York : Prentice Hall Inc., 1964), p. 293.

⁴³ Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management and Values* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1967), pp. 48-49.

⁴⁴ พันัส หันนาคินทร์, *หลักการบริหารโรงเรียน* (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 144.

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 145.

⁴⁶ Charoong Pasasuwan, "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personel in Thailand," *Research the Doctor of Educational Degree in the School of Education, Indiana University, 1972, p. 28.*

⁴⁷ Paul Pigors, and Charles A. Myers, *Personnel Administration* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 160.

⁴⁸ อรุณ รักธรรม, *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 267.

⁴⁹ ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, *ความพึงพอใจในการทำงาน* (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 8.

⁵⁰ James L. Ontzes, "A Study of the Relationship on Principal Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction," *Dessertation Abstracts International*, vol. 35, No. 2, p. 1974.

⁵¹ วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," *วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 98.*

⁵² R. Oliver Gibson, and Herold C. Hunt, *The School Personnel Administration* (Boston : Houghton Mifflin company, 1963), p. 322.

⁵³ ภิญโญ สาธร, *การบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 413-414.

⁵⁴ จรุง ผาสวรรณ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 23.

⁵⁵ อรุณ รักธรรม, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 92.

⁵⁶ George Stauss, and Leonard R. Sayles. *op. cit.*, p. 7.

⁵⁷ R. Olive Gibson, and Harold C. Hunt, *op. cit.*, p. 116.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁸ Robert S. Fisk, *The Task of Educational Administration* (New York : Harper and Row, 1961), pp. 211-225.

⁵⁹ Ray C. Hackman, *The Motivated Working Adult* (New York : American Management Association, inc., 1969), p. 113.

⁶⁰ Martin Patchan, *Participation Achievement and Involvement on the Job* (Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc., 1970), p. 103.

⁶¹ Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, "What Job Attitude Tell About Motivation," *Harvard Business Review*, Vol. 46, No. 1, January-February, 1968, pp. 118-126.

⁶² M. Scott Myers, *Every Employee a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), p. 124.

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใจเขตภาคเหนือ โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ แบ่งตามเขตการศึกษา จำนวน 2 เขต คือ เขตการศึกษา 7 ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย อุตรดิตถ์ และเพชรบูรณ์ ส่วนเขตการศึกษา 8 ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ แพร่ ลำปาง และลำพูน รวมทั้งสิ้น 12 จังหวัด สำหรับจังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งอยู่ในเขตการศึกษา 7 นั้น ไม่มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้รวบรวมประชากรจากจังหวัดที่มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ขนาดของประชากรที่มีอยู่จริง ในวันรวบรวมข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปจากข้อมูลเดิมที่ปรากฏในเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2533 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำนวน 31 โรงเรียน¹ ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการขอเก็บรวบรวมข้อมูล (ดูภาคผนวก หน้า 156) มีครูทั้งหมด 1,004 คน แต่ต่อมาในปีการศึกษา 2534 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่า ประชากรที่จะทำการวิจัยได้เปลี่ยนแปลงไป คือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือมีจำนวนลดลง มีจำนวน 25 โรงเรียน มีครูรวมทั้งหมด 952 คน² ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยได้นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำโดยการสุ่มจากครูที่ทำการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 ทั้งหมด 25 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และมีการกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จ สำหรับหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของ Yamane³ ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 สำหรับจำนวนครูทั้งหมด 952 คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 272 คน แล้วทำการเก็บตัวอย่างจากโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนระหว่างกลุ่มประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนต่าง ๆ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขต/จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 7 กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย อุตรดิตถ์	1. วิทยาลัยการกำแพงเพชร	16	5
	2. บริหารธุรกิจวิทยาลัยการกำแพงเพชร	6	2
	3. วิทยาลัยการนครสวรรค์	11	3
	4. เทคโนโลยีไทยสุริยะนครสวรรค์	44	13
	5. สหนครสวรรค์วิทยาลัยการ	26	7
	6. วิทยาลัยการวิทยาลัยนครสวรรค์	54	15
	7. เทคโนโลยีอาชีวศึกษาตะพานหิน	17	5
	8. เทคโนโลยีคนวิทยาลัยการพิษณุโลก	68	19
	9. บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีพิษณุโลก	67	19
	10. วิทยาลัยการสุโขทัยธานี	4	1
	11. บริหารธุรกิจสุโขทัยธานี	4	1
	12. อุตรดิตถ์เทคโนโลยี	37	11
เขต 8 เชียงราย	13. วิทยาลัยการเชียงราย	38	11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เขต/จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เชียงใหม่	14. เพาะช่างเชียงใหม่	14	4
	15. ศรีธนาพิทยการเชียงใหม่	56	16
	16. พณิชยการเชียงใหม่ เชียงใหม่	58	17
	17. เชียงใหม่เทคโนโลยี	36	10
	18. โปลีเทคนิคลานนา	94	27
	19. เทคนิคพิชยการเชียงใหม่	32	9
แพร่	20. พณิชยการลานนาเชียงใหม่	65	19
	21. พณิชยการแพร่	14	4
	22. พณิชยการลานนาและเทคโนโลยี	22	6
ลำปาง	23. บริหารธุรกิจพิชยการแพร่	14	4
	24. ลำปางพิชยการและเทคโนโลยี	92	26
ลำพูน	25. เทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ	63	18
รวม		952	272

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ตามความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ตามสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยแบบสอบถามจากผู้ที่ทำได้ไว้แล้ว เช่น ชลิต พูลศิลป์⁴ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพของครูในโรงเรียน อาชีวศึกษา เอกชนภาคเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดและทฤษฎีในการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg

2. ศึกษาแบบสอบถามและปรับปรุงจากปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" ปี พ.ศ. 2527 ของ ชลิต พูลศิลป์

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน รวม 12 ด้าน ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่งต่อคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาณิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง เพียงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

อาจารย์อุทร สิทธิศักดิ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
 อาจารย์จิตติมา จินสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์ 6 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

อาจารย์วงศ์ศิริ รักเลี้ยง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนเทคนิคพิชัยการพิษณุโลก

6. หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Try-out) ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ โรงเรียนบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีพิษณุโลก โดยให้ครูที่ทำการสอนในโรงเรียน จำนวน 30 คน กรอบแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ปัญหาในการตอบแบบสอบถามไม่มี และได้แบบสอบถามคืนมาทั้ง 30 ชุด

7. ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด ไปหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ล่วงหน้า คือ .80 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามที่ทดลองมีค่าเท่ากับ .96 ซึ่งนับว่าเป็นความเชื่อมั่นในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนี้ เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 12 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม ข้อสอบทั้งสิ้น 60 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเหมือนกันทุกข้อ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

5 แทนความหมาย มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อการทำงาน สูงสุด

4 แทนความหมาย มาก หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อการทำงานสูง

3 แทนความหมาย ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ปานกลาง

2 แทนความหมาย น้อย หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อการทำงานต่ำ

1 แทนความหมาย น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อการทำงานต่ำที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนภาคเหนือ ที่สร้างขึ้นอ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1, 13, 25, 37,

และ 49

1.2 การยอมรับนับถือ ได้แก่ ข้อ 2, 14, 26, 38 และ 50

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ ข้อ 3, 15,

27, 39 และ 51

1.4 ลักษณะของงาน ได้แก่ ข้อ 4, 16, 28, 40 และ 52

1.5 ความรับผิดชอบ ได้แก่ ข้อ 5, 17, 29, 41 และ 53

2. ปัจจัยคำจุน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร ได้แก่ ข้อ 6, 18, 30, 42 และ

54

2.2 การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 7, 19, 31, 43 และ

55

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 8, 20, 32, 44

และ 56

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 9,

21, 33, 45 และ 57

2.5 เงินเดือน ได้แก่ ข้อ 10, 22, 34, 46 และ 58

2.6 ฐานะ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ได้แก่ ข้อ 11, 23, 35, 47

และ 59

2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 12, 24, 36,

48 และ 60

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงชื่อจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือทุกโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือให้ครูในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่เป็นกลุ่มประชากรทุกโรงเรียน โดยวิธีดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

2.2 เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการออกรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน จึงได้ขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ทั้ง 25 โรงเรียน ให้ตอบแบบสอบถาม และขอรับคืนทุกฉบับ จึงได้แบบสอบถามคืนครบ 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืน
2. จัดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา
3. การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบแบบสอบถามต่อไปนี้
 - 3.1 ถ้าข้อความใดมีความหมายเป็นไปในทางบวก เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนจะเป็นดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด ให้คะแนน 5

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก ให้คะแนน 4

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปานกลาง ให้คะแนน 3

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อย ให้คะแนน 2

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ให้คะแนน 1

ถ้าข้อความใดมีความหมายเป็นไปในทางลบหรือในทางตรงกันข้าม ก็ให้น้ำหนักคะแนนกลับกัน คือ 1, 2, 3, 4, และ 5 ตามลำดับ ได้แก่ ข้อ 24, 34, 41, 48, 52 และ 59

3.2 การแปลความหมายของข้อมูลของแบบสอบถามเป็นรายชื่อของแต่ละด้านของทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน รวม 12 ด้าน และประเมินระดับความพึงพอใจ โดยกำหนดความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ ประคองกรรณสูตร⁴ ดังนี้ คือ

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด = 4.50 - 5.00

ระดับความพึงพอใจมาก = 3.50 - 4.49

ระดับความพึงพอใจปานกลาง = 2.50 - 3.49

ระดับความพึงพอใจน้อย = 1.50 - 2.49

ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด = 1.00 - 1.49

4. การนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มต่าง ๆ

4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ

4.2 หาค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ที่จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้หาค่าคือ $t - test$ โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความพึงพอใจตามรายปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ และค่าตัวแปรที่จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้หาค่าคือ $F - test$ เมื่อพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบของ Scheffe' เพื่อระบุตัวแปรที่มีความแตกต่างอีกครั้งหนึ่ง

เชิงอรรถ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปี 2533, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2534), หน้า 15.

² เรื่องเดียวกัน.

³ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ปฐมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2530), หน้า 43,

⁴ ชลิต พูลศิลป์, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527, หน้า 32.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัย จึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแยกเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ผลของการศึกษาระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และตามปัจจัย คำจุน 7 ด้าน รวม 12 ด้าน ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 โดยแบ่งออกเป็น 10 ข้อย่อย คือ

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเพศ

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามเพศ
 3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยภาระตุน จำแนกตามอายุ
 4. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามอายุ
 5. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยภาระตุน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนนี้
 6. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนนี้
 7. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยภาระตุน จำแนกตามระดับเงินเดือน
 8. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระดับเงินเดือน
 9. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยภาระตุน จำแนกตามระดับการศึกษา
 10. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา
- ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. (Statistical Package for Social Sciences) ในการหาค่าสถิติต่าง ๆ

ตอนที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่มมาทั้งหมด จำนวน 272 คน ได้จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 6 - 10

ตารางที่ 6
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ
จำแนกตามเพศ

เพศ	ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	39.34
หญิง	165	60.66
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศเป็นดังนี้

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 และครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ ที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66

ตารางที่ 7
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ
จำแนกตามอายุ

อายุ	ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 30 ปี	135	56.25
30 - 35 ปี	84	30.88
36 - 40 ปี	21	07.72
40 ปีขึ้นไป	14	05.15
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามอายุเป็นดังนี้

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีอายุ 30 - 35 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนรองลงมา

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.72

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 8
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน

ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน	ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 3 ปี.	132	48.53
3 - 6 ปี	58	21.32
7 - 10 ปี	42	15.44
10 ปีขึ้นไป	40	14.71
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนเป็นดังนี้

ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนมากที่สุด

ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 - 6 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนรองลงมา

ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44

ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 9
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,000 บาท	78	28.68
4,000 - 5,500 บาท	166	61.03
5,501 - 7,000 บาท	24	08.82
สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป	4	01.47
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นดังนี้

ครูที่มีระดับเงินเดือน 4,000 - 5,000 บาท มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 61.03 เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด

ครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 เป็นกลุ่มที่มีจำนวนรองลงมา

ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82

ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47 เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 10
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	27.20
ปริญญาตรี	197	72.43
สูงกว่าปริญญาตรี	1	00.37
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นดังนี้

ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 72.43 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนมากที่สุด

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนรองลงมา

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 เป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ ตามความมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังแสดงในตารางที่ 11 - 23

ตารางที่ 11
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.882	0.868	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	2.879	0.822	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.724	0.860	มาก
4. ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการปฏิบัติงาน	3.449	0.717	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ	3.438	0.736	ปานกลาง
รวม	3.274	0.468	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.274 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.724 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และครูที่ประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชยผลงาน รวมทั้งครูที่ได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามต้องการ มีค่าเฉลี่ย 2.882, 2.879, 3.438 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความยอมรับนับถือ

ความยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ข้าพเจ้าอยู่เสมอ	2.949	0.858	ปานกลาง
2. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.912	0.867	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถและมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้า	3.147	0.889	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน	3.412	0.846	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการสอนและความสำเร็จ	3.375	0.828	ปานกลาง
รวม	3.159	0.583	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ด้านความยอมรับนับถือ ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.159 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่ผู้บังคับบัญชา บัญชามักมอบงานใหม่ ๆ ให้ทำ และครูที่ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และครูที่ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ทำ รวมทั้งครูที่มีความรู้สึกที่ตนเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญของโรงเรียน และครูที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาในด้านการสอนและคำ สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.949, 2.912, 3.147, 3.421 และ 3.375 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.688	0.922	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	2.952	1.222	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น	2.949	0.967	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.581	0.842	มาก
5. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	3.618	0.820	มาก
รวม	3.157	0.703	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.157 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนิยามาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน และครูที่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.581 และ 3.618 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก และครูที่ได้รับความก้าวหน้าในงาน ครูที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อ รวมทั้งครูที่คิดว่าปฏิบัติงานในโรงเรียนก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.688, 2.952 และ 2.949 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.379	0.945	ปานกลาง
2. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.809	0.933	มาก
3. งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.522	0.744	มาก
4. งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.790	0.866	มาก
*5. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.283	0.899	ปานกลาง
รวม	3.557	0.625	มาก

* เป็นข้อความที่มีความหมายไปในทางลบหรือทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ด้านลักษณะของงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา
ศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย
รวม 3.557 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่ได้ใช้ความรู้
ความสามารถในหน้าที่อย่างเต็มที่ และครูที่คิดว่างานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความ
สามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.809, 3.533 และ 3.790 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่งาน
ในหน้าที่มีลักษณะท้าทายความรู้และความคิดว่า งานที่ทำเป็นงานที่ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.379 และ 3.283 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.125	0.787	มาก
2. ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.375	1.016	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.092	0.962	ปานกลาง
* 4. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.699	0.900	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2.787	0.875	ปานกลาง
รวม	3.301	0.510	ปานกลาง

* เป็นข้อความที่มีความหมายไปในทางลบหรือทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ด้านความรับผิดชอบ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.301 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่ร่วมรับผิดชอบในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย 4.125 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน และสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ ครูที่รู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และครูที่คุณบังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 3.375, 3.092, 2.699 และ 2.787 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน
ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา

นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงเรียนของท่านมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.570	0.966	มาก
2. ข้าพเจ้าเข้าใจหลักสูตรการสอนในวิชาที่สอน	3.636	1.000	มาก
3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ทุกอย่าง	3.750	0.794	มาก
4. การคัดเลือกข้าพเจ้าให้เป็นครู หรือเป็นหัวหน้าหมวดวิชาและผู้บริหารของโรงเรียนมีหลักเกณฑ์แน่นอน	3.165	0.971	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับหน่วยงานที่โรงเรียนข้าพเจ้าสังกัดอยู่ด้วยความสะดวก	3.096	0.956	ปานกลาง
รวม	3.443	0.622	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.443 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่คิดว่าโรงเรียนมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ครูที่เข้าใจหลักสูตรการสอน และครูที่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ทุกอย่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.570, 3.636 และ 3.750 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่คิดว่าการคัดเลือกหัวหน้าและผู้บริหารของโรงเรียนมีหลักเกณฑ์แน่นอน และครูที่สามารถติดต่อราชการกับหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ด้วยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.165 และ 3.096 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจุน
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.574	1.003	มาก
2. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคณะปัจจุบัน	3.717	1.000	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.316	1.047	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงใจและยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.290	0.983	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำและ มีความยุติธรรม	3.551	1.051	มาก
รวม	3.490	0.833	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการ
ปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.490 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคณะปัจจุบัน รวมทั้งครูที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้นำ
และมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.574, 3.717 และ 3.551 โดยมีค่าอยู่ในระดับมาก
ส่วนครูที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และยกย่องตนเองอย่าง
จริงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.316 และ 3.290 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.239	0.990	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้รับปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.485	0.929	ปานกลาง
3. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายน่าทำงาน	3.346	0.994	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากโรงเรียน	2.853	0.991	ปานกลาง
5. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ในการสอนใหม่ ๆ อย่างเพียงพอ	3.129	1.046	ปานกลาง
รวม	3.210	0.880	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.210 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูที่เห็นว่าสภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ครูที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเสมอ และครูที่คิดว่าโรงเรียนของตนมีความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งพอใจในการบริการวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.239, 3.483, 3.346, 2.835 และ 3.129 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน	2.717	1.201	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	3.743	0.945	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพ ที่ดีต่อกัน	3.338	0.966	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับบุคคล อื่น ๆ ในโรงเรียน	3.493	0.744	ปานกลาง
5. เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.191	0.929	ปานกลาง
รวม	3.296	0.489	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.296 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่รู้สึกว่าตนสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ มีค่าเฉลี่ย 3.743 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่รู้สึกว่าผู้ร่วมงานของตนมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี และครูที่รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งครูที่มีความรู้สึกสบายใจ เมื่อปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน และครูที่คิดว่าเมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน มีค่าเฉลี่ย 2.717, 3.338, 3.493 และ 3.191 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน
ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	2.533	0.823	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว	2.809	1.024	ปานกลาง
*3. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษตลอดการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในโรงเรียนนี้	3.257	1.013	ปานกลาง
4. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	2.846	0.841	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียนนี้	3.059	1.029	ปานกลาง
รวม	2.901	0.637	ปานกลาง

* เป็นข้อความที่มีความหมายไปในทางลบหรือทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ด้านเงินเดือน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยรวม 2.901 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่คิดว่าเงินเดือนของตนเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว และเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว รวมทั้งครูที่คิดว่า รายได้จากเงินเดือนของตนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียนนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.533, 2.809, 2.846 และ 3.059 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่ว่า ครูคิดว่าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิเศษตลอดการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ เป็นข้อที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจน้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.257 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจุน
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ	4.022	0.880	มาก
2. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.540	0.936	มาก
3. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	3.474	0.824	ปานกลาง
4. อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.813	0.832	มาก
*5. หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	2.952	1.140	ปานกลาง
รวม	3.560	0.675	มาก

* เป็นข้อความที่มีความหมายไปในทางลบหรือทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.560 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เห็นอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น มีเกียรติยศชื่อเสียง และเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.022, 3.540 และ 3.813 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่คิดว่าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ และครูที่คิดจะเปลี่ยนอาชีพหากมีโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย 3.474 และ 2.952 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22
ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน
ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.294	0.926	ปานกลาง
*2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน	3.996	0.981	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.360	0.878	ปานกลาง
*4. ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	3.893	1.005	มาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.474	0.987	ปานกลาง
รวม	3.604	0.666	มาก

* เป็นข้อความที่มีความหมายไปในทางลบหรือทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยรวม 3.604 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่รู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน และคิดว่าผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.996 และ 3.893 ตามลำดับ มีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า มีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก หรือมีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูที่มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนานมีค่าเฉลี่ย 3.294, 3.360 และ 3.474 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23
สรุประดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นและค่าจุน
จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	อันดับค่าเฉลี่ย ในกลุ่ม	ระดับความ พึงพอใจ
ปัจจัยกระตุ้น				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.274	0.468	3	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.159	0.583	4	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.157	0.703	5	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.557	0.625	1	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.301	0.510	2	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจุน				
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.443	0.622	4	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.490	0.833	3	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.210	0.800	6	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.296	0.489	5	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.901	0.637	7	ปานกลาง
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.560	0.675	2	มาก
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.603	0.668	1	มาก

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และได้จัดอันดับความพึงพอใจแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านลักษณะของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.274 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ค่าเฉลี่ย 3.301, 3.274 3.153 และ 3.157 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยค่าจุน ครูใหญ่ในโรงเรียนอาชีว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.603 และ 3.560 ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3.603 รองลงมา ได้แก่ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน 3.560 ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3.490 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.343 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3.296 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.210 และด้านเงินเดือน 2.901 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนนี้ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตาม เพศ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกันโดยใช้ t -test ปรากฏในตารางที่ 24 - 25
2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ปรากฏในตารางที่ 26 - 27
3. จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนนี้ ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ปรากฏในตารางที่ 27 - 29
4. จำแนกตามระดับเงินเดือน ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ปรากฏในตารางที่ 30 - 33
5. จำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ปรากฏในตารางที่ 34 - 35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

การทำงานตามปัจจัยกระตุ้น	เพศชาย N = 107		เพศหญิง N = 165		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.325	0.498	3.241	0.446	1.45
2. การยอมรับนับถือ	3.239	0.584	3.107	0.579	1.84
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.178	0.767	3.144	0.660	0.38
4. ลักษณะของงาน	3.581	0.660	3.541	0.603	0.52
5. ความรับผิดชอบ	3.327	0.522	3.284	0.503	0.69
รวม	3.330	0.493	3.262	0.452	1.18

* $p < 0.05$

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ครูเพศชายและเพศหญิง ก็มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.325 ส่วนครูเพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. ด้านการยอมรับนับถือ ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.329 ส่วนครูเพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.107

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.178 ส่วนครูเพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.144

4. ด้านลักษณะของงาน ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.581 ส่วนครูเพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.541

5. ด้านความรับผิดชอบ ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.327 ส่วนครูเพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.284

ตารางที่ 25

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

การทำงานต่อปัจจัยต่างๆ	เพศชาย N = 107		เพศหญิง N = 165		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและการบริหาร	3.458	0.676	3.434	0.586	0.31
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.508	0.867	3.478	0.813	0.30
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.232	0.855	3.196	0.764	0.36
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.310	0.586	3.287	0.417	0.38
5. เงินเดือน	2.886	0.697	2.910	0.596	-0.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

การทำงานต่อปัจจัยค่าจูน	เพศชาย N = 107		เพศหญิง N = 165		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.421	0.747	3.651	0.610	-2.78*
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.527	0.755	3.652	0.601	-1.51
รวม	3.335	0.629	3.373	0.504	-0.55

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจูนโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านมีเพียง 1 ด้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.421 ส่วนครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.651

และจากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.458 และ 3.434 ตามลำดับ
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.508 และ 3.478 ตามลำดับ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.232 และ 3.196 ตามลำดับ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.310 และ 3.287 ตามลำดับ
5. ด้านเงินเดือน ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.886 และ 2.910
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.527 และ 3.652

ตารางที่ 28

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

สารทำงานตามปัจจัยกระตุ้น	ต่ำกว่า 30 ปี		อายุ 30 - 35 ปี		อายุ 36 - 40 ปี		อายุ 40 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.273	0.442	3.257	0.534	3.314	0.463	3.329	0.365	0.150
2. การยอมรับนับถือ	3.119	0.532	3.150	0.667	3.343	0.642	3.371	0.436	1.570
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.145	0.657	3.138	0.732	3.295	0.836	3.200	0.852	0.321
4. สวัสดิการของงาน	3.563	0.637	3.471	0.642	3.724	0.484	3.743	0.535	1.448
5. การยอมรับค่าตอบแทน	3.260	0.498	3.341	0.514	3.486	0.531	3.229	0.565	1.515
รวม	3.270	0.434	3.271	0.529	3.432	0.487	3.374	0.438	0.927

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและในทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน กล่าวคือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 36 - 40 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.329, 3.314, 3.273 และ 3.257 ตามลำดับ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 36 - 40 ปี 30 - 35 ปี และต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.371, 3.343, 3.150 และ 3.119 ตามลำดับ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 30 ปี และ 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.295, 3.200, 3.145 และ 3.138 ตามลำดับ
4. ด้านลักษณะของงาน ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 36 - 40 ปี และต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.743, 3.724 และ 3.563 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีอายุ 30 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.471
5. ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี 30 - 35 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.486, 3.260 และ 3.229 ตามลำดับ

ตารางที่ 27
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

การ ทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง	ต่ำกว่า 30 ปี		อายุ 30 - 35 ปี		อายุ 36 - 40 ปี		อายุ 40 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและการบริหาร	3.374	0.607	3.479	0.662	3.591	0.608	3.771	0.421	2.454
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.447	0.834	3.536	0.826	3.524	0.922	3.629	0.792	0.358
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.169	0.814	3.217	0.747	3.410	0.902	3.329	0.818	0.674
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.254	0.474	3.319	0.490	3.324	0.560	3.586	0.487	2.130
5. เงินเดือน	2.893	0.602	2.867	0.682	3.143	0.676	2.829	0.656	1.163
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.578	0.660	3.510	0.710	3.686	0.700	3.486	0.626	0.488
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.591	0.664	3.607	0.647	3.724	0.733	3.523	0.785	0.307
รวม	3.329	0.539	3.362	0.570	3.486	0.638	3.449	0.555	0.630

* $p < 0.05$

ตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้างโดยรวม และในทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.771, 3.591 ส่วนครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.374 และ 3.347

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 30 - 35 ปี 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.629, 3.536 และ 3.524 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.447

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป 30 - 35 ปี และต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.410, 3.239, 3.217 และ 3.169 ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.586 ส่วนครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี 30 - 35 ปี และต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.324, 3.319 และ 3.254 ตามลำดับ

5. ด้านเงินเดือน ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 35 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.143, 2.893, 2.867 และ 2.829 ตามลำดับ

6. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.686, 3.578 และ 3.510 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีอายุในการทำงาน 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.486

7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูที่มีอายุ 36 - 40 ปี 30 - 35 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.724, 3.607, 3.591 และ 3.523 ตามลำดับ

ตารางที่ 28
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

การทํางานตามปัจจัยกระตุ้น	ต่ำกว่า 3 ปี		3 - 6 ปี		7 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.285	0.421	3.224	0.552	3.267	0.491	3.200	0.470	0.372
2. การยอมรับนับถือ	3.133	0.536	3.121	0.629	3.205	0.595	3.250	0.661	0.576
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.138	0.662	3.135	0.741	3.129	0.728	3.285	0.763	0.515
4. ลักษณะของงาน	3.589	0.620	3.548	0.659	3.395	0.580	3.630	0.630	1.244
5. ความรับผิดชอบ	3.268	0.507	3.293	0.487	3.362	0.523	3.355	0.548	0.533
รวม	3.283	0.415	3.259	0.537	3.271	0.505	3.368	0.650	0.480

* $p < 0.05$

ตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในทุกด้านก็มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี 7 - 10 ปี 3 - 6 ปี และระยะเวลาทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.285, 3.267, 3.224 และ 3.200 ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป 7 - 10 ปี ต่ำกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.250, 3.205, 3.133 และ 3.121 ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 3 ปี 3 - 6 ปี และ 7 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.285, 3.138, 3.135 และ 3.129

4. ด้านลักษณะของงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.630, 3.589 และ 3.548 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.395

5. ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป 3 - 6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.362, 3.355, 3.293 และ 3.268 ตามลำดับ

ตารางที่ 29
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

สารทำงานตามปัจจัยต่างๆ	ต่ำกว่า 3 ปี		3 - 6 ปี		7 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและการบริหาร	3.379	0.612	3.410	0.667	3.486	0.564	3.660	0.618	2.241
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.508	0.790	3.407	0.883	3.400	0.809	3.645	0.927	0.835
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.221	0.807	3.124	0.779	3.143	0.805	3.370	0.806	0.863
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.268	0.490	3.293	0.456	3.271	0.501	3.420	0.520	1.035
5. เงินเดือน	2.901	0.579	2.935	0.701	2.919	0.646	2.830	0.725	0.229
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.586	0.620	3.531	0.787	3.595	0.645	3.480	0.722	0.325
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.620	0.642	3.590	0.699	3.533	0.589	3.641	0.794	0.228
รวม	3.355	0.522	3.327	0.596	3.335	0.546	3.434	0.625	0.333

$p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในทุกด้านก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.660 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี 3 - 6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.486, 3.410 และ 3.379 ตามลำดับ
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.645 และ 3.508 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 - 6 ปี และ 7 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.407 และ 3.400 ตามลำดับ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 3 ปี 7 - 10 ปี และ 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.370, 3.221, 3.143 และ 3.124 ตามลำดับ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป 3 - 6 ปี 7 - 10 ปี และต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.420, 3.293, 3.271 และ 3.268 ตามลำดับ
5. ด้านเงินเดือน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 - 6 ปี 7 - 10 ปี ต่ำกว่า 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.935, 2.919, 2.901 และ 2.839 ตามลำดับ
6. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี ต่ำกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.595, 3.586 และ 3.531 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.480
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 3 ปี 3 - 6 ปี และ 7 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.641, 3.620, 3.590 และ 3.533 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินเดือน

สารทำงานตามปัจจัยกระตุ้น	ต่ำกว่า 4,000 บาท		4,000 - 5,500 บาท		5,501 - 7,000 บาท		สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.349	0.422	3.206	0.489	3.500	0.396	3.300	0.258	3.811 ^a
2. การขอพรบับชื่อ	3.208	0.540	3.055	0.582	3.617	0.468	3.750	0.444	8.937 ^a
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.192	0.752	3.048	0.655	3.750	0.557	3.450	0.719	7.873 ^a
4. ลักษณะของงาน	3.497	0.694	3.540	0.605	3.692	0.453	3.400	0.432	2.705 ^a
5. ความรับผิดชอบ	3.251	0.538	3.274	0.494	3.600	0.437	3.600	0.542	3.721 ^a
รวม	3.300	0.455	3.223	0.465	3.672	0.358	3.500	0.451	7.161 ^a

^a $p < 0.05$

ตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้นด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่มีระดับเงินเดือน ระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป และ 4,000 - 5,500 บาท ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง จะพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความยอมรับนับถือ ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป และ 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750 และ 3.617 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท และ 4,000 - 5,500 บาท จึงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.208 และ 3.055 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,500 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750 บาท เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป ต่ำกว่า 4,000 บาท และ 4,000 - 5,500 บาท ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.450, 3.192 และ 3.048 ตามลำดับ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านลักษณะงาน ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท และ 4,000 - 5,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.892 และ 3.540 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท และสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.497 และ 3.400 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท และ สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.600 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีระดับเงินเดือน 4,000 - 5,500 บาท และต่ำกว่า 4,000 บาท ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.274 และ 3.251 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น

รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	สูงกว่า 7,000	ต่ำกว่า 4,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	3.206	3.300	3.349	3.500
4,000 - 5,500	3.206	-	0.094	0.143	0.294*
สูงกว่า 7,000	3.300	-	-	0.049	0.200
ต่ำกว่า 4,000	3.349	-	-	-	-
5,501 - 7,000	3.500	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	5,500 - 7,000	สูงกว่า 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.055	3.208	3.617	3.750
4,000 - 5,500	3.055	-	0.153	0.562 [*]	0.695
ต่ำกว่า 4,000	3.208	-	-	0.409 [*]	0.542
5,000 - 7,000	3.617	-	-	-	0.133
สูงกว่า 7,000	3.750	-	-	-	-

* $P < 0.05$

ตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe/ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	3.048	3.192	3.450	3.750
4,000 - 5,500	3.048	-	0.144	0.402	0.702*
ต่ำกว่า 4,000	3.192	-	-	0.258	0.558*
สูงกว่า 7,000	3.450	-	-	-	0.300
5,501 - 7,000	3.750	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความลักษณะของงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	สูงกว่า 7,000	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.400	3.048	3.497	3.892
สูงกว่า 7,000	3.400	-	0.352	0.097	0.492
4,000 - 5,500	3.048	-	-	0.349	0.844*
ต่ำกว่า 4,000	3.497	-	-	-	0.395
5,501 - 7,000	3.892	-	-	-	-

* $p < 0.05$

กตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 4,000 - 5,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	ต่ำกว่า 4,000	4,000 - 5,500	5,501 - 7,000	สูงกว่า 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	3.251	3.274	3.600	3.600
ต่ำกว่า 4,000	3.251	-	0.023	0.349*	0.349*
4,000 - 5,000	3.274	-	-	0.326	0.326
5,501 - 7,000	3.600	-	-	-	-
สูงกว่า 7,000	3.600	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท และสูงกว่า 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	3.223	3.300	3.500	3.672
4,000 - 5,500	3.223	-	0.077	0.277	0.449*
ต่ำกว่า 4,000	3.300	-	-	0.200	0.372*
สูงกว่า 7,000	3.500	-	-	-	0.172
5,501 - 7,000	3.672	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé แล้ว ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้นรวม แตกต่างกับกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 37
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินเดือน

การดำเนินงานตามปัจจัยค่าจ้าง	ค่าต่ำ		4,000 - 5,500		5,501 - 7,000		สูงกว่า		F
	4,000 บาท		บาท		บาท		7,000 บาทขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและการบริหาร	3.400	0.623	3.398	0.625	3.883	0.468	3.550	0.300	4.646 ^a
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.474	0.893	3.399	0.800	4.167	0.555	3.500	0.739	6.295 ^a
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.169	0.872	3.134	0.759	3.842	0.599	3.400	0.432	5.945 ^a
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.256	0.533	3.278	0.467	3.525	0.482	3.450	0.192	2.154
5. เงินเดือน	2.672	0.720	2.937	0.575	3.317	0.493	3.350	0.412	8.234 ^a
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.439	0.717	3.577	0.661	3.842	0.593	3.550	0.526	2.303
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.536	0.777	3.576	0.623	3.965	0.492	3.950	0.379	3.039 ^a
รวม	3.278	0.603	3.328	0.528	3.788	0.423	3.536	0.401	5.927 ^a

^a $p < 0.05$

ตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้าง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริการ ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท และสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.883 และ 3.550 ส่วนครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 - 5,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท และสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 5.167 และ 3.500 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท และ 4,000 - 5,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.474 และ 3.399 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า ครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.842 ส่วนครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป และระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท 4,000 - 5,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.400, 3.169 และ 3.134 ตามลำดับ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านเงินเดือน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป 5,501 - 7,000 บาท 4,000 - 5,501 บาท และต่ำกว่า 4,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3,350, 3.317, 2.939 และ 2.672 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป 4,000 - 5,501 บาท และต่ำกว่า 4,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป 4,000 - 5,501 บาท ต่ำกว่า 4,000 บาท และ 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.450, 3.278, 3.356 และ 3.252 ตามลำดับ

2. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท 4,000 - 5,501 บาท สูงกว่า 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.842, 3.577 และ 3.550 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.439

ตารางที่ 38

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	3.398	3.400	3.550	3.883
4,000 - 5,500	3.398	-	0.002	0.152	0.485*
ต่ำกว่า 4,000	3.400	-	-	0.150	0.483*
สูงกว่า 7,000	3.550	-	-	-	0.333
5,501 - 7,000	3.883	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารรวม มากกว่ากลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.399	3.474	3.500	4.167
4,000 - 5,500	3.399	-	0.075	0.101	0.768*
ต่ำกว่า 4,000	3.474	-	-	0.026	0.693*
สูงกว่า 7,000	3.500	-	-	-	0.667
5,501 - 7,000	4.167	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.134	3.169	3.400	3.842
4,000 - 5,500	3.134	-	0.035	0.266	0.708*
ต่ำกว่า 4,000	3.169	-	-	0.231	0.673
สูงกว่า 7,000	3.400	-	-	-	0.442
5,501 - 7,000	3.842	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายค่า โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับเงินเดือน (รวม)

	กลุ่ม	ต่ำกว่า 4,000	4,000 - 5,500	5,501 - 7,000	สูงกว่า 7,000
กลุ่ม	\bar{x}	2.672	2.937	3.317	3.350
ต่ำกว่า 4,000	2.672	-	0.265*	0.645*	0.678
4,000 - 5,500	2.937	-	-	0.380*	0.413
5,501 - 7,000	3.317	-	-	-	0.033
สูงกว่า 7,000	3.350	-	-	-	-

* $P < 0.05$

ตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,000 บาท และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
 รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	4,000 - 5,500	ต่ำกว่า 4,000	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.576	3.536	3.950	3.965
4,000 - 5,500	3.576	-	0.040	0.374	0.389
ต่ำกว่า 4,000	3.536	-	-	0.414*	0.429*
สูงกว่า 7,000	3.950	-	-	-	0.015
5,501 - 7,000	3.369	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับเงินเดือน

	กลุ่ม	ต่ำกว่า 4,000	4,000 - 5,500	สูงกว่า 7,000	5,501 - 7,000
กลุ่ม	\bar{X}	3.278	3.328	3.536	3.788
ต่ำกว่า 4,000	3.278	-	0.050	0.285	0.510 [*]
4,000 - 5,500	3.328	-	-	0.208	0.460
สูงกว่า 7,000	3.536	-	-	-	0.252
5,501 - 7,000	3.788	-	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe' แล้ว พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจ้าง ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างจากกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทำงานตามปัจจัยกระตุ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.370	0.445	3.237	0.473	3.600	-	2.463
2. การยอมรับนับถือ	3.297	0.496	3.103	0.604	4.000	-	4.133*
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.378	0.626	3.068	0.709	4.400	-	7.119*
4. ลักษณะของงาน	3.570	0.661	3.545	0.608	4.800	-	2.044
5. ความรับผิดชอบ	3.343	0.482	3.281	0.520	4.000	-	1.343
รวม	3.392	0.414	3.245	0.480	4.160	-	4.470*

* $p < 0.05$

ตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้คือ

1. ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.297 และ 3.103 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.378 และ 3.068 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้านคือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.600 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.370 และ 3.237 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงาน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.800 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3,570 และ 3.545 ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.343 และ 3.281 ตามลำดับ

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

	กลุ่ม	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม	\bar{X}	3.103	3.297	4.000
ปริญญาตรี	3.103	-	0.194*	0.897
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.297	-	-	0.703
สูงกว่าปริญญาตรี	4.000	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

	กลุ่ม	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม	\bar{X}	3.068	3.378	4.400
ปริญญาตรี	3.068	-	0.310*	1.332
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.378	-	-	1.022
สูงกว่าปริญญาตรี	4.400	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 47

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น
รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา

	กลุ่ม	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม	\bar{X}	3.245	3.392	4.160
ปริญญาตรี	3.245	-	0.147*	0.915
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.392	-	-	0.768
สูงกว่าปริญญาตรี	4.160	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' แล้ว พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทำงานตามปัจจัยต่างๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและการบริหาร	3.481	0.599	3.423	0.628	4.600	-	1.980
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.651	0.708	3.422	0.866	4.800	-	3.328*
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.349	0.797	3.150	0.790	4.800	-	3.711*
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.349	0.526	3.273	0.473	4.000	-	1.688
5. เงินเดือน	2.873	0.638	2.905	0.632	4.200	-	2.175
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.560	0.631	3.556	0.692	4.400	-	0.775
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.646	0.663	3.582	0.665	4.800	-	1.879
รวม	3.415	0.530	3.330	0.560	4.514	-	2.848

* $p < 0.05$

ตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.800 และ 3.657 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.422 เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.800 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.349 และ 3.150 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้มี 5 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.600 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.481 และ 3.423 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.349 และ 3.273 ตามลำดับ

3. ด้านเงินเดือน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.200 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.905 และ 2.873 ตามลำดับ

4. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.400, 3.560 และ 3.556 ตามลำดับ

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.800 และครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.646 และ 3.582 ตามลำดับ

ตารางที่ 49

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายค่า โดยวิธีการของ Scheffé ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

	กลุ่ม	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม	\bar{X}	3.422	3.651	4.800
ปริญญาตรี	3.422	-	0.229	0.378*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.651	-	-	0.149
สูงกว่าปริญญาตรี	4.800	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 50

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง
รายค่า โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	กลุ่ม	ปริญญาดรี	ต่ำกว่าปริญญาดรี	สูงกว่าปริญญาดรี
กลุ่ม	\bar{X}	3.150	3.349	4.800
ปริญญาดรี	3.150	-	0.199	0.650*
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.349	-	-	0.451
สูงกว่าปริญญาดรี	4.800	-	-	-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งแบ่งเป็น 2 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 7 จำนวน 7 จังหวัด และเขตการศึกษา 8 จำนวน 5 จังหวัด รวม 12 จังหวัด โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรในจังหวัดที่มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเท่านั้น ซึ่งในเขตการศึกษา 7 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพียง 6 จังหวัด รวมจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งแบ่งตามเขตการศึกษา 7 และ 8 จะมีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพียง 11 จังหวัด จำนวน 25 โรงเรียน สืบค้นแล้วมีครูรวมทั้งสิ้น 952 คน และสุ่มตัวอย่างจากครูทั้งหมด โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Yamane¹ ณ ระดับคะแนนความเชื่อมั่น .05 จะได้ครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่เลือกเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 107 คน เพศหญิง 165 คน และมีอายุในช่วงต่ำกว่า 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 4,000 - 5,500 บาท และมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ตัวเลือก แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยให้เป็นตัวแปรอิสระ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีต่อการทำงานในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คำถามเป็นแบบให้ค่าน้ำหนัก

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน จึงได้แบบสอบถามคืน 100 เปอร์เซ็นต์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนร้อยละ 60.66 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนร้อยละ 56.25 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวนร้อยละ 48.53 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 61.03 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 72.43

ตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ รวม 12 ด้าน เป็นปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยจำแนกได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.274$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.274$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การที่ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 2.870$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความยอมรับนับถือ ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.159$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุด ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.412$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ครูมีความรู้สึกความคิดของตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.912$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.157$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ครูมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.581$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.688$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.557$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ งานในหน้าที่ของครู ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.379$) และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ งานในหน้าที่เป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ นำเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 3.283$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.301$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การที่ครูเข้าร่วมรับผิดชอบในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.125$) และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 2.699$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

6. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.443$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การที่ครูสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ทุกอย่าง ($\bar{X} = 3.750$) และที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การติดต่อกับหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ด้วยความสะดวก ($\bar{X} = 3.096$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.490$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามี

ลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 5.551$) และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.290$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

8. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.210$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.485$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากโรงเรียน ($\bar{X} = 2.853$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

9. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.296$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ครูสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ ($\bar{X} = 3.743$) และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผู้ร่วมงานมีความการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีกัน ($\bar{X} = 2.717$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

10. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.901$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ครูพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.059$) และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ครูมีความรู้สึกว่าการจ้างข้าพเจ้าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.257$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

11. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยค่าจุน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.560$) ที่มีความพึงพอใจในสูงสุดคือ ครูเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ ($X = 4.022$) และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ หากมีโอกาสครูจะเปลี่ยนอาชีพที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.952$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

12. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือต่อปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ปรากฏว่าส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.604$) ที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ครูมีความรู้สึกมั่นใจว่า จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้นานเท่าานที่ข้าพเจ้าต้องการ ($\bar{X} = 3.474$) และที่ที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ครูมีความรู้สึกว่าจะถูกกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.996$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน ทั้ง 12 ด้าน ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา เป็นดังนี้

เพศ ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูเพศชายกับครูเพศหญิง

อายุ ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครู 4 กลุ่ม คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 35 ปี 36 - 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการทำงาน ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครู 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี 3 - 6 ปี 7 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ระดับเงินเดือน ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครู 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท 4,000 - 5,500 บาท 5,501 - 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป

ระดับการศึกษา ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครู 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแต่ละกลุ่มตามตัวแปรดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ผลปรากฏว่า

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือโดยรวม ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยส่วนรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจุน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยส่วนรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูที่มีระยะเวลาในการทำงานแตก

ต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อได้ทดสอบต่อโดยใช้วิธีการของ Scheffe' ปรากฏว่ามีกลุ่มที่ระดับเงินเดือนระหว่าง 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ รวม 10 ด้าน เป็นปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมี 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

6. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อได้ทดสอบต่อโดยใช้วิธีการของ Scheffe' ปรากฏว่ามีกลุ่มที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยแยกอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ตามผลวิจัยที่วิเคราะห์เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 2 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาระดับของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และตามปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 จากการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ผลวิจัยดังกล่าว วิเคราะห์ได้ดังนี้

1. สภาพของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ โดยส่วนรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงอยู่ในอัตราร้อยละ 60.66 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์ รัชตวาสน์ ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จะเป็นเพศหญิงอยู่ในอัตราร้อยละ 56.2¹ แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.25 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน เตียวกุล ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี² ส่วนระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.53 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬห์ รัชตวาสน์ ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.93 ในด้านที่เกี่ยวกับระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.03 ส่วนในด้านที่เกี่ยวกับระดับการศึกษานั้น พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 72.4

2. พิจารณาในด้านเพศของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าครูเพศหญิงมีทัศนคติที่ต่ออาชีพครู และด้านเศรษฐกิจ สังคมดีกว่า ดังนั้น แรงจูงใจที่ครูเลือกอาชีพ พบว่า ครูหญิงมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูมากกว่าครูเพศชาย³ และอาชีพครูนั้น เป็นอาชีพที่ไม่ได้จำกัดเพศเหมือนในหน่วยงานธุรกิจอื่นบางประเภท ดังนั้นโอกาสที่เพศหญิงจะทำงานในอาชีพครู จึงมีโอกาสเป็นไปได้มาก และจากสถิติครูทั้งหมดในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปี 2530⁴ มีครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรวมทั้งสิ้น 10,013 คน เป็นครูเพศหญิง จำนวน 5,707 คน และครูเพศชาย จำนวน

4,306 คน ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วทุกโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่จะมีครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกคนมีหน้าที่หลักคือ สอนหนังสือ การที่จะสอนดีหรือไม่ดีนั้น ไม่ได้อยู่ที่เพศเป็นเครื่องกำหนด ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนได้ดีนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีคุณวุฒิตามที่กฎหมายกำหนดและมีความรักในอาชีพนี้ด้วย และเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการอบรมสั่งสอน มีความตั้งใจในการทำงานได้นานกว่าเพศชาย⁵ ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

3. พิจารณาด้านอายุและระยะเวลาในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่จะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่เข้ามาสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือนั้น อาจเป็นครูที่สำเร็จการศึกษามาไม่นานนัก และเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีอายุในระหว่างนี้ ครูในวัยนี้เป็นวัยทำงาน ต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นเมื่อจบการศึกษา จึงมีความกระตือรือร้นที่จะหางานทำ และเมื่อมีโอกาสเข้าทำงานในด้านการสอน ก็มีความตั้งใจที่จะใช้วิชาความรู้ของตนที่ได้ประสบมา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือให้บริการด้านวิชาการและสวัสดิการอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งช่วยคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ ให้ครูมีกำลังใจในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้มีความตั้งใจในการสอนและการทำงาน อยู่กับโรงเรียนให้นานเท่านาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการลาออกได้ เพราะโดยมากในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มักประสบกับปัญหาดังนี้

พว ไชยเดช ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนพบว่า

ครู เป็นบุคลากรหลักของโรงเรียน มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรม ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม และเทคนิคทางการสอนแก่นักเรียน แต่บุคลากรหลักเหล่านี้ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์ประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มิตั้งสิ้นสุด⁶

4. พิจารณาในด้านระดับเงินเดือนและระดับการศึกษา ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนในระดับ 4,000 - 5,500 บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนในระดับปริญญาตรี และจากการวิจัยก็พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ มีครูผู้สอนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากนั้น ย่อมเป็นผลดีต่อโรงเรียน เพราะครูที่มีวุฒิปริญญาตรีย่อมมีความรู้เหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ได้รับมา มีความไฝ่ฝันที่จะปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา ซึ่งเป็นผลดีต่อโรงเรียนมาก เพราะทำให้คุณภาพของการเรียนการสอนสูง เป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองนักเรียน จากอดีตที่ผ่านมาโรงเรียนราษฎร์ที่มีมาตรฐานต่ำมักรับครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อลดค่าใช้จ่ายของโรงเรียน ซึ่งทำให้เสียเวลาในการฝึกฝนอบรม และยังส่งผลถึงบรรยากาศในโรงเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพการเรียนการสอนย่อมแตกต่างกันด้วย⁷

ตอนที่ 2 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและค่าจุนวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และปานกลาง มีเพียง 3 ด้าน ที่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ ของด้านนั้นในระดับปานกลางเพียงระดับเดียวทุกข้อ ได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจุน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น ก็อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นเดียวกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีด้านใดเลยที่ครูมีความพอใจในการทำงานในระดับมากเพียงอย่างเดียวหรือต่ำกว่าระดับปานกลาง

2. ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉลี่ยเป็นรายด้านรวม 12 ด้าน นั้น ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และระดับมาก ดังนี้

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ในด้านต่าง ๆ รวม 3 ด้าน เป็นปัจจัยกระตุ้นเพียงด้านเดียวคือ ด้านลักษณะของงาน และเป็นปัจจัยค่าจุน 2 ด้าน คือ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง รวม 9 ด้าน โดยเป็นปัจจัยกระตุ้น 4 ด้าน คือ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเป็นปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ

ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านเงินเดือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่พอมามากีปรายดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านที่มีประเด็นต่าง ๆ ของด้านนั้น ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

อาชีพครูในสังคม ไม่ว่าจะเป็นครูที่สอนในโรงเรียนที่จัดการสอนโดยภาคเอกชนในด้านอาชีวศึกษาก็แล้วแต่ ก็จัดเป็นอาชีพหนึ่ง ซึ่งมีความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ได้รับเงินเดือน อยู่ภายใต้นโยบายลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานคล้ายคลึงกันกับข้าราชการครู และหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในระบบราชการเดียวกัน เพราะการจัดการศึกษาโดยเอกชนนั้น ก็คงยังอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นระบบราชการที่คอยควบคุม ดูแลหน่วยงานครูทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชน ดังนั้น จึงอาจมีผลทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและค้ำจุนในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประสัคดิ์ นียากร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 507 คน ผลของการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปราณี อารยะศาสตร์ ก็พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ในด้านที่ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยส่วนรวมแล้วมีความพึงพอใจในระดับมาก เป็นปัจจัยกระตุ้น 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค่าจูง 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

การพิจารณาทางปัจจัยกระตุ้นในด้านลักษณะของงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะในข้อที่ครูมีความรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การศึกษาเอกชนมีลักษณะการประกอบกิจการเป็นแบบธุรกิจ ต้องมีการแข่งขันซึ่งกันและกัน โรงเรียนจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างชื่อเสียงของโรงเรียนของตนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนด้วย การบริหารงานโรงเรียนราษฎร์ จึงต้องมีการควบคุมดูแลและส่งเสริม และสนับสนุนครูผู้สอนอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ดังนั้น การที่โรงเรียนราษฎร์ได้ดำเนินการบริหารงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้ครูได้รับการเอาใจใส่ดูแลมากขึ้น จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน รู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ดร.รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวไว้ว่า

ปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนได้เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นมาก ซึ่งส่วนใหญ่ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียนของตนเอง ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ถือได้ว่า ทางด้านเอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กได้อย่างมาก และในส่วนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ช่วยเหลือและให้ทางโรงเรียนเอกชนดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น ด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ก็ปรากฏว่า ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี^๑

จากเหตุผลดังกล่าว อาจมีผลทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า "ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และให้ความพึงพอใจมากที่สุด ต่อความมั่นคงในการทำงานและลักษณะของงาน"^๑

การพิจารณาทางปัจจัยค่าจุน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจจะเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพครู น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ช่วยเสริมระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังต่อไปนี้¹⁰

ในปัจจุบันทางราชการได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน โดยได้สนับสนุนอาชีพครูโรงเรียนราษฎร์ให้มีความมั่นคง ใกล้เคียงกับครูโรงเรียนรัฐบาลมากยิ่งขึ้น จึงได้ออกกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่คุ้มครองสิทธิของครูโรงเรียนราษฎร์ รวมทั้งการบำรุงขวัญของครูในโรงเรียนราษฎร์ในด้านต่าง ๆ เช่น ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนราษฎร์เป็นเงินทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2518 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนราษฎร์เป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2519 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2520 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าสอน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายให้ครูใหญ่หรือครู พ.ศ. 2521 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ในระหว่างที่ครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์จะได้รับการสงเคราะห์โดยรัฐจ่ายเงินเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพให้ด้วย
2. ครูที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 5 ปี เมื่อต้องออกจากงานหรือมีสิทธิได้รับเงินสะสมร้อยละ 3 ของเงินเดือนของครูที่รัฐเรียกเก็บพร้อมดอกเบี๊ยะ ถ้าครูปฏิบัติงานครบ 5 ปี มีสิทธิได้รับเงินสะสมร้อยละ 3 ของเงินเดือนพร้อมดอกเบี๊ยะรวมกับร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่ทางโรงเรียนออกสมทบให้ และอีกร้อยละ 6 ของเงินเดือนที่รัฐออกให้ รวมเป็นร้อยละ 12 ของเงินเดือน
3. เจ้าของโรงเรียนราษฎร์พึงส่งเสริมและสนับสนุนครูใหญ่ หรือเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ให้เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และสอเปลี่ยนวิทยฐานะทางครู
4. ให้เจ้าของโรงเรียนราษฎร์จ่ายเงินค่าล่วงเวลาหรือค่าสอนเกินกว่าที่กำหนด
5. ครูโรงเรียนราษฎร์มีสิทธิลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท และลาเพื่อไปประกอบพิธีทางศาสนาเช่นเดียวกับครูโรงเรียนรัฐบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเพื่อวัตถุประสงค์เท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เมื่อเจ้าของโรงเรียนบอกเลิกสัญญาการเป็นครู เจ้าของโรงเรียน ราษฎรจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ครู เช่น ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 3 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี จ่ายให้ 1 เดือนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จ่ายให้ 3 เดือนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และ 3 ปีขึ้นไป จ่ายให้ 6 เดือนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หากการบอกเลิกสัญญาการเป็นครูไม่ได้รับความ เป็นธรรม ครูมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานของครู ได้ด้วย

7. ให้เจ้าของและครูตกลงและรับเงินเดือนหรือค่าสอนขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า อัตราที่ ก.พ. กำหนด

จะเห็นได้ว่า ทางราชการ ได้มีมาตรการคุ้มครองการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชน นับตั้งแต่วันแรกที่ครูได้รับการบรรจุ เข้าทำการสอน และฝ่ายบริหาร ได้พยายามปรับปรุง สวัสดิการ และให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ครูเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูมีความรู้สึก ว่า ตนมีความมั่นคง ในอาชีพ

จากเหตุผลดังกล่าว อาจมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับผลวิจัยของ

นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก"¹¹

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในข้อที่ครูรู้สึกว่าคุณกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาคอยจับผิด ซึ่งเป็น ข้อที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพของการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนเอกชนนั้น ยังจัดการได้ไม่เป็นระบบ ซึ่งจากสภาพปัจจุบันของนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 ได้กล่าวถึงว่า

การจัดการอาชีวศึกษาโดยเอกชนนั้น ส่วนมากการบริหารงานจะเป็นใน ระบบครอบครัว ทั้งผู้บริหารและผู้สอนมักเป็นเครือญาติกัน ไม่มีการแบ่งแยก หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน และสายงานที่ชัดเจน ทำให้ระบบ บริหารและการจัดการ ไม่รัดกุม และส่วนใหญ่มักจัดในลักษณะที่ไม่เป็นแบบแผน ขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัว และความเคยชินที่ปฏิบัติมา¹²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จากสภาพของการบริหารงานที่ไม่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนดังกล่าว ทำให้การทำงานในโรงเรียนไม่เป็นไปตามขั้นตอน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในสายงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครู เป็นต้น เพราะเนื่องจากครูไม่ทราบบทบาทหน้าที่ และผลตอบแทนในการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการกำหนดงานในความรับผิดชอบของครู อาจมีปริมาณไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ทำให้ครูเกิดความหนักใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผลงานจากการที่ได้รับมอบหมาย อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ครูจึงมีความรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ดีพอ และเนื่องจากไม่มีคู่มือ ระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก เมื่อมีปัญหาและข้อขัดแย้งเกิดขึ้น จึงไม่อาจมีข้อยุติในการแก้ปัญหาให้เป็นที่พอใจแก่ครูได้

จากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจมีผลทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน ผู้บริหารไม่ให้ความยุติธรรม ซึ่งทำให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ

พา ไชยเดช ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารในเรื่องการบริหาร และการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การจัดสิ่งตอบแทนให้แก่ครู และการสร้างความมั่นคงในอาชีพ แต่ความเห็นที่สอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ นั้น ยังมีได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารงานในโรงเรียน และครูแต่อย่างใด อาชีพครูในโรงเรียนราษฎร์จึงไม่มีความมั่นคงพอ¹³

ตอนที่ 3 อภิปรายผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ของความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า กลุ่มครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ส่วนกลุ่มครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมแล้วมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 เพศ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ นิจารณาโดยส่วนรวม พบว่า ระหว่างครูเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการวิจัยนี้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น หน้าที่หลักก็คือ สอนหนังสือ ครูที่จะสอนดีหรือไม่ดีนั้น ไม่ได้อยู่ที่เพศเป็นเครื่องกำหนด การปฏิบัติงานของครูเพศหญิงและเพศชายคล้ายคลึงกัน คือ รับผิดชอบต่อชั้นเรียน หรือวิชาสอน มีความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ภายใต้นโยบาย ปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน จึงอาจมีผลทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลวิจัยของ Sergiovanni ที่พบว่า เพศของครูในเขตการศึกษาของ มอนโร เคาน์ตี มลรัฐนิวยอร์ก ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน¹⁴ ประศักดิ์ นิยากร ที่พบว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ของวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน¹⁵

ส่วนที่พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ตามปัจจัยค่าจูน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย กล่าวคือ ตามสถิติ ปี 2533 มีครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 577 คน และครูเพศชาย จำนวน 375 คน ดังนั้น ในการคัดเลือกครูให้มีฐานะตำแหน่งต่าง ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งสามารที่จะถูกคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดวิชา ครูหญิงจึงมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกมากกว่า ซึ่งมีผลทำให้ได้รับผลตอบแทนจากทางโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งทำให้มีความรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับยกย่อง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าครูชาย

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ ผลการค้นคว้าของ ชลิต พูลศิลป์ ที่พบว่า ข้าราชการครูหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าข้าราชการครูชาย¹⁶ และ Bergeth ที่พบว่า ครูหญิงมีขวัญในการทำงานด้านฐานะตำแหน่งในการงานสูงกว่าครูชาย¹⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ แม้ว่าโดยรวมแล้วมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน จะเห็นว่า

ระดับของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น ระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และระดับของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูเพศชายมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูเพศหญิงมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอยู่หลายประการ ซึ่งครูชายจะมีปัญหาทางบุคลิกภาพน้อยกว่าครูหญิง ไม่ว่าจะเป็นด้านสรีระร่างกาย ที่ค่อนข้างจะแข็งแรงและได้เปรียบกว่าเพศหญิงในหลาย ๆ ด้าน และตามระบบของสังคมไทย มักนิยมยกย่องให้ผู้ชายเป็นผู้นำ ซึ่งแม้กฎหมายจะให้สิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันก็ตาม ดังนั้น ครูเพศชายจึงมักได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้นำ และมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น การอยู่เวรยาม หรือภารกิจบางอย่างที่โรงเรียนต้องกระทำในเวลากลางคืน การฝึกสอนนักกีฬา หรือการเข้ากิจกรรมอยู่ค่ายพักแรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้ จะเหมาะสมกับสภาพร่างกายและจิตใจของครูเพศชายมากกว่าครูเพศหญิง เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลงด้วยดี ก็ย่อมที่จะได้รับการยกย่อง ชมเชย มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่าครูเพศหญิง จึงอาจมีผลทำให้ครูเพศชายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าครูเพศหญิง

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิรุฬห์ วิชิตวาสน์ ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญ กำลังใจทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าครูเพศหญิง¹⁸ และ ชลิต พูลศิลป์ ที่พบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าข้าราชการครูหญิง¹⁹

ส่วนระดับของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ครูเพศหญิงในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการที่ครูเพศชายมักได้รับมอบหมายงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่มากขึ้น แต่อาจไม่มีการ

เพิ่มเงินพิเศษให้ และเนื่องจากว่า ครูเพศหญิงมีทัศนคติที่ติดต่ออาชีพครู และทัศนคติที่ติดต่อฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม มากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเป็นผลให้ครูเพศหญิงประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ อันหมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการเงิน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย มีภาระหนี้สินมาก น้อยกว่าครูเพศชาย²⁰ อนึ่ง การได้รับเงินเดือนขั้นระหว่างครูชายและครูหญิง ก็อาจไม่แตกต่างกันนัก เพราะการกำหนดขั้นเงินเดือน หรือผลตอบแทนให้แก่ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ก็ยัง ไม่มีการจัดให้เป็นระบบ และมีกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับของรัฐบาล จึงอาจเป็นผลให้ครูเพศชายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ให้ข้อสังเกตว่า ผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และวิชาการมากกว่าผู้หญิง²¹

3.2 สำหรับอายุ และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมแล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่าง

พิจารณาทางด้านครูที่มีระดับอายุยังน้อย มักเป็นครูที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ความคาดหวังในอาชีพมีไม่มากนัก และการได้มีอาชีพเป็นครูซึ่งเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือในสังคม ก็สามารถมองเห็นช่องทางความก้าวหน้าในอนาคต ได้ก็ย่อมเกิดเป็นความพึงพอใจอย่างหนึ่ง ส่วนครูที่มีระดับอายุมากกว่า และระยะเวลาในการทำงานนานกว่า เป็นครูที่สามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้แล้วเพราะ ได้ผ่านประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานมาบ้างแล้ว ก็ยังเกิดความพึงพอใจเช่นกัน

จะเห็นว่า ครูที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ จรุง ผาสวรรณ ที่พบว่า อายุ สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน²²

3.3 ระดับเงินเดือน การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่จำแนกตามระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน คือ ระดับต่ำกว่า 4,000 บาท 4,000 - 5,500 บาท 5,501 - 7,000 บาท และสูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยต่าง ๆ ทุกด้านแตกต่างกัน เป็นปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้านคือ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
นโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

โดยส่วนรวมแล้ว พบว่า กลุ่มระดับเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 5,501 บาท
และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 5,501 - 7,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงิน
เดือนต่ำกว่า ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่า

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล คือ เงินที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการ
ทำงาน ซึ่งคนทำงานมักจะทำให้เหตุผลที่ทำงานว่า เมื่อหารายได้ไปใช้ในการ
ยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือ
ว่า เงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดี จะทำให้คนนั้น
มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้อง
การระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับสูงได้ด้วย
เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทาง
ด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน²³

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เห็นว่า กลุ่มครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
ภาคเหนือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มที่มี
ระดับเงินเดือนต่ำกว่า

ส่วนกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
ในด้านต่าง ๆ อาจจะเป็นเพราะ

กลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า (กลุ่ม 5,501 - 7,000 บาท) นับเป็น
ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนมากกว่า ได้รับการปรับเงินเดือน
เพิ่มขึ้น และมีลักษณะของการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่างจากครูที่มีระดับ
เงินเดือนน้อย และเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมีมากกว่า โอกาสที่จะ
ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือได้รับโอกาสในการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาต่อ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองมีมากกว่า อีกทั้งรายได้ หรือเงินเดือนโดยส่วนรวมแล้วสูงกว่า จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึก มั่นคงในการทำงาน สภาดังกล่าวอาจมีผลทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ มีระดับเงินเดือนสูง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชนิต พูลศิลป์ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ทำการสอน แม้ว่าจะเป็นข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครหน่วยงานเดียวกัน แต่ลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีฐานะตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและรายได้ หรือเงินเดือนโดยส่วนรวมสูงกว่าครูผู้ทำการสอน จึงมีผลทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน²⁴

นอกจากนั้นยังพบว่า ข้าราชการครูหญิง มีโอกาสในการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า และโดยส่วนรวมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าครูเพศชายยอมรับได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการครูหญิง จึงมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน ด้านฐานะตำแหน่งในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูชาย²⁵

3.4 ระดับการศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ตามปัจจัยกระตุ้นและค่าจูง คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทางด้าน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นั้น ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่านั้น ในการทำงานในโรงเรียนมักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้มีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร หรือ ผู้ช่วย ได้มากกว่า รวมทั้งได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ทำให้ได้มีโอกาสแสดงความสามารถพิเศษ มีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องจากภายในและภายนอกโรงเรียน ระดับเงินเดือนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในพ็อกเก็ตบุ๊กเท่านั้น เมื่อเผยแพร่สู่สาธารณะโดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับยอมรับสูงกว่า มีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย นโยบายการบริหาร มักได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร เนื่องจากมีคุณวุฒิที่สูง ทำให้สภาพแวดล้อมที่บุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนให้ความสำคัญมากกว่า

จึงอาจมีผลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและค่าจูงสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สนธิ คชสิทธิ์ ที่พบว่า อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งการงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่า²⁶ ชนากานต์ ยืนยง พบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านนโยบายและการปกครอง บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี²⁷

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานอยู่มาก จากผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นการสมควรที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือจะได้ให้ความสนใจ ปรับปรุง และยกระดับความพึงพอใจของครูให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งก็ควรปรับปรุงความพึงพอใจของครูที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูง ได้แก่

ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง จะเห็นว่าผลจากการวิจัยนั้น ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ด้านที่มีระดับปานกลางค่อนข้างน้อยตามลำดับ ที่น่าจะนำมาปรับปรุงคือ

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงาน และศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิดต่าง ๆ โดยกระทำอย่างมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ซึ่งครูสามารถรู้แนวทางของตนเองได้ว่าเมื่อตนเองเข้ามาอยู่ในโรงเรียนนี้แล้วตนเองจะมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งในไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เองได้อย่างไร ทางโรงเรียนควรมีแผนงาน โครงการ กำหนดบทบาทต่าง ๆ ของครู เอาไว้ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ มีโครงการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิ และ ประสบการณ์ โดยโรงเรียนให้การสนับสนุน นอกจากนี้ การพิจารณาแต่งตั้งครูให้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ก็ควรมีระบบ กฎเกณฑ์เป็นมาตรฐาน อาจจะมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติของ ตำแหน่งร่วมกันด้วยก็ได้ ซึ่งจะทำให้สามารถรู้ว่าตนเองควรจะปฏิบัติตนเองอย่างไร จึงจะได้ ก้าวหน้าขึ้น และควรจะใช้หลักของคุณธรรมเป็นแนวทาง ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดการได้ดี ครูก็น่าจะมีความพึงพอใจมากขึ้น การลาออกเปลี่ยนแปลงงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คงจะลดน้อยลง และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในโรงเรียนนานเท่าานตลอดไป

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายงานนั้นสามารถทำงานของตนเองให้ได้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ควรยกย่อง ชมเชยอย่างจริงใจ รวมทั้งเอาใจใส่ในการทำงานของครูอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการนิเทศ การให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้กำลังใจเมื่อครูประสบกับความยากลำบากในการทำงาน หรือไม่ประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของงาน มีการประสานงานกับครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความ มั่นใจ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ความคิดเห็นที่มีประโยชน์ และ เหตุผลของครู ผู้บริหารก็ควรรับฟัง นอกจากนี้ ควรหาทางให้ครูทำงานในรูปของ โครงการ ให้มากขึ้น เพื่อสะดวกในการทำงาน และการประเมินผลงานของครู รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้ครูได้ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใน การทำงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

สำหรับปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ด้านที่มีระดับปานกลางค่อนข้างน้อยที่ ควรจะนำมาปรับปรุงคือ

1.3 ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ครูมีในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความ พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันค่าครองชีพได้ สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และไม่แน่นอน ทำให้ครูมีรายได้ไม่พอเพียงที่จะดำรงชีพในสังคมได้สำหรับ ปัจจุบัน ระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี 2533 ได้กำหนดปรับระดับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม กับค่าครองชีพ ซึ่งผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควรจะปรับปรุงให้ครูได้รับเงินเดือน ตามเกณฑ์ของราชการที่กำหนด รวมทั้งเสริมสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับครู พร้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นใบโฆษณาแล้ว กรุณาแจ้งให้ทางเราทราบ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งการช่วยแก้ปัญหาให้กับครูในเรื่องเศรษฐกิจ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จูงใจครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย นอกจากนี้ การกำหนดกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นมาตรฐานที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาและสภาพของโรงเรียนนั้น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน หรือการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนของครูให้เป็นมาตรฐาน ที่ควรจะสามารถมองเห็นได้ ซึ่งก็น่าจะเป็นทางหนึ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือเกิดความพึงพอใจมากขึ้นก็ได้

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ควรส่งเสริมให้ครูของตนได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งการได้มีโอกาสทัศนศึกษาร่วมกันตามโอกาส เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์และสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการวางแผนไว้เป็นขั้นตอน มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในโรงเรียนพยายามสร้างความเข้าใจในตัวของบุคคล ให้ความเป็นกันเอง และสังเกตดูว่าครูมีความต้องการเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถสนองความต้องการของครูได้ตรงจุด เหมาะสมกับเวลา ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจได้

2. จากผลวิจัยทางด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงาน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในอาชีพของตน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ซึ่งมีความพึงพอใจในด้านนี้มากกว่า ความพึงพอใจในเงินเดือน จึงน่าจะเป็นแนวคิดในการจัดระบบการบริหาร การจัดการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งควรคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน การบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน อันจะส่งผลให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มากขึ้น

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบทางสภาพที่เกี่ยวกับอายุและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของครู ไม่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันในการทำงานในโรงเรียนตามปัจจัยต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่น่าคิด เพราะครูที่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนนานกว่า ย่อมน่าจะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่เริ่มเข้ามาทำงาน แต่จากผลการวิจัย ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ไม่ว่าจะเริ่มเข้าทำงานหรืออยู่มาเป็นระยะเวลาอันแล้ว ก็มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน น่าจะคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ของครูที่อยู่มานานให้มากขึ้น เพราะอย่างน้อยครูที่อยู่มานานกว่า ย่อมจะต้องมีความคล่องตัว และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานของนักศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชำนาญในการสอนมากกว่าครูที่เพิ่งจบเข้ามาทำงานใหม่ ผู้บริหารควรเสริมความพึงพอใจให้กับครูที่อยู่มานานกว่า โดยปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1 ให้ครูที่อยู่มานานมีโอกาสที่จะได้รับอย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลต่อการดำเนินงานภายในโรงเรียน และส่งผลต่อการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอื่น ๆ ทุกภาค เพื่อมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ
2. ควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ เปลี่ยนผู้บริหารใหม่
3. เพื่อให้สามารถค้นหาความจริงเพิ่ม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ควรที่จะได้มีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยจะได้ข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น
4. ควรจะได้มีการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ บ้าง เช่น กลุ่มครูที่เป็นผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบว่ากลุ่มอื่น ๆ นั้นมีแนวคิดอย่างไร จะได้นำมาเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการศึกษาของการอาชีวศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป
5. เนื่องจากเป็นการศึกษาค้นคว้าทางด้านอาชีวศึกษาเอกชน การสร้างแบบสอบถาม ควรให้มีข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาเอกชนโดยตรง

เชิงอรรถ

- ¹ วิรุฬ รัชตวาสน์, "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานินธ์มหาวิทยาลัย ภัคดีวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534, หน้า 53.
- ² ชวน เตียวกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์," วิทยานินธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภัคดีวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2421, หน้า 51.
- ³ Takako, Mori, "Analysis of Factors, Influencing Motivation for Becoming a Teacher," *The Journal of Educational Research*, 60 (4) 1966, p.174 - 179.
- ⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน (พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 116.
- ⁵ วิรุฬ รัชตวาสน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 103.
- ⁶ พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," วิทยานินธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. หน้า 11.
- ⁷ ไพบูลย์ วิสัยจร, "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร," ปริญญา นินธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523, หน้า 94.
- ⁸ รุ่ง แก้วแดง, "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน" วารสารการศึกษาเอกชน ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 (ตุลาคม 2531), หน้า 2.
- ⁹ ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานินธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, หน้า 37.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ ไพบูลย์ วิสัยจร, "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร," วิทยานินธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523, หน้า 85.

¹¹ นิยม วิเศษศรี, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," จิตวิทยา หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521, หน้า 67.

¹² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, นโยบายและแนวทางในการพัฒนา การอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวง ศึกษาธิการ, 2532), หน้า 6 - 9.

¹³ พา ไชยเดช, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว หน้า 2.

¹⁴ Thomas J. Sergiovanni, "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," *Explorations in Educational Administration*, (University of Queensland Press, St. Lucia, 1977), p. 273.

¹⁵ ประศักดิ์ นิยากร, "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," วิทยานินธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521, หน้า 127.

¹⁶ ชลิต นวลศิลป์, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร," วิทยานินธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 165.

¹⁷ Robert L. Bergeth, "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," *Disertation Abstracts International*. 31 (12) : 6293 - A.

¹⁸ วิรุฬ รัชตวาสน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 112.

¹⁹ ชลิต พูลศิลป์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 169.

²⁰ Takako, Mori, op. cit., p.175.

²¹ สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร. (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2532), หน้า 276.

²² Charoong Pasuwan, "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personal in Thailand" Research the Doctor of Educational Degree in the School of Education, Indiana 1972, p. 28.

²³ ปราณี อารยะศาสตร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 42.

²⁴ ชลิต พูลศิลป์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 108.

²⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 107.

²⁶ สันติ คชสิทธิ์, "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524, หน้า 51.

²⁷ ชนากานต์ ยืนยง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการรวมบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533, หน้า 79 - 80.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- จำรัส นองมาก. "แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน," วารสารการศึกษา เอกชน, ปีที่ 2 ฉบับที่ 16 (กรกฎาคม 2532).
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน คณะเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มปพ.
- ชนากานต์ ยืนยง. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.
- ชลิต พูลศิลป์. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- ธนู แสงศักดิ์. "วิธีการฝึกอาชีพควรพัฒนาไปทางไหน เอกสารประกอบการสัมมนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา." กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2528. (อัดสำเนา)
- ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยม วิเศษศรี. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2530.

ประศักดิ์ นิยากร. "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

ไพบลูย์ วิสัยจร. "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ไพบลูย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ปิฎก สาธ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.

โศคา โคมุผล. "ทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามที่ปฏิบัติจริง และตามที่คุณบริหารและครูโรงเรียนราษฎร์สายอาชีพต้องการ." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิพนธ์โลก, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมธี บิลันธานนท์. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532. (อัดสำเนา).

รุ่ง แก้วแดง. "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน." วารสารกองทุนสงเคราะห์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 (พฤศจิกายน 2531).

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.

สนธิ คชสิทธิ์. "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

สมพงษ์ เกษมลิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, 2519.

สมเกียรติ ชอบผล. "การพัฒนาอาชีวศึกษาเอกชน : โอกาสและความเป็นไปได้ที่ควรคำนึงถึง." วารสารกองทุนสงเคราะห์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (มิถุนายน 2531).

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. รายงานการประถมศึกษาภาคสถิติข้อมูล ปี 2534.

พิษณุโลก : สำนักงานการประถมศึกษา, 2534.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สถิติการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2522.

Applewhite, P.B. *Organizational Behavior*. New York : Prentice-Hall,
Inc., Engle wood Cliffs, 1965.

Beach, Dale S. *The Management of People at work*. New York : Harvard
University Press, 1972.

Benton, Lewis R. *Supervision and Management*. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1972

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in
Selected School Districts of North Dakota." *Disertation
Abstracts*. 31 (12) : 6239 - A, 1971.

Fisk, Robert S. *The Task of Educational Administration*. New York :
Harper and Row, 1961.

Gibson, R. Oliver, and Hunt Harold, C. *The School Personnel
Administration*. Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.

Good, Carter V. *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill book
Company, 1973.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hackman, Ray C. *The Motivated Working Adult*. New York : American Management Association, In.,, 1969.
- Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. Cleveland and New York : The World Publishing Company, 1967.
- Herzberg, Frederick. Benard Mausner, and B.B. Snyderman, *The Motivation to Work*. New York : John Wiley, 1959.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory." *Dissertation Abstracts International*. July 1974, Vol. 25, No. 12.
- Jamann, Jo Ann Shafer. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse-Faculty in B.S.N. Programs." *Dissertation Abstracts International*. July 1974, Vol. 35, No. 1.
- Likert, Rensis. *The Human Organization : Its Management and Valuers*. New York : McGraw-Hill Book Co., 1967.
- Maslow, Abraham Harol. *Motivation and Personality*. 2rd ed. New York, Harper and Row. Inc., 1970.
- McClelland, David C. *The Achieving Society*. New Jersey : D Van Nostrand Company, Inc., 1961.
- McGregor, Douglas M. *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Co., 1960.

- Mori, Takako. "Analysis of Factors, Influencing Motivation for Becoming a Teacher." *The Journal of Educational Research*. 60 (4) : 174 - 179, 1966.
- Morse, Nancy C. *Satisfactions in the White Collar Job*. Michigan : University of Michigan Press, 1955.
- Myers, M. Scott. *Every Employee a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Newcomer, Mabel. *The Big Business Executive*. New York : Columbia University Press, 1955.
- Ontzes, James L. "A Study of the relationship on Principal Teacher Role perception and Teacher Job Satisfaction." *Dessertation Abstracts Internaltional*. Vol. 35, No. 2.
- Pasasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personnel in Thailand." *Research. the Doctor of Educational Degree in the School of Education, Indiana University*, 1972.
- Patchan, Martin. *Participation Achievement and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, Inc., 1970.
- Pfiffner, John M. and Mashall Fels. *The Supervisor of Personnel : Human Relations in the Management of Men*. New York : Prentice Hall Inc., 1964.

Pigors, Paul, and Myers, Charles A. **Personnel Administration.**
New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

Porter, Lyman W. and Edward E. Lawler III, "What Job Attitude Tell About Motivation," **Harvard Business Review.** Vol. 46, No. 1, January-February, 1968.

Schmidt, Gene Lillard. "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators." **Dissertation Abstracts International.** Vol. 35. No. 12.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." **Explorations in Educational Administration,** University of Queensland Press. St Lucia, 1977.

Stauss, George. and Sayles. Leonard R. **Personnel : the Human Problems of Management.** Englewood Cliffs :Prentice-Hall Inc., 1960.

Van Dersal, William A. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. แปลจาก **The Successful Supervisor in Government and Business** โดย จอห์น สัมประสงค์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2518.

Yoder, Dale, and others. **Handbook of Personnel Management.** and **Industrial Psychology.** New York : Oxford University Press, 1971.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/๒9

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอดความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วย นางสาวอัจฉรา รักเลี้ยง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาด้วยนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนานท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

รายชื่อสถานศึกษา

1. โรงเรียนเกษมรัชการกำแพงเพชร
2. โรงเรียนบริหารธุรกิจเกษมรัชการกำแพงเพชร
3. โรงเรียนเกษมรัชการนครสวรรค์
4. โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยนครสวรรค์
5. โรงเรียนสหนครสวรรค์เกษมรัชการ
6. โรงเรียนเกษมรัชการวิทยาลัยนครสวรรค์
7. โรงเรียนบริหารธุรกิจ นครสวรรค์
8. โรงเรียนเทคโนโลยีนครสวรรค์
9. โรงเรียนเทคนิคตาคลี
10. โรงเรียนเทคโนโลยีอาชีวศึกษาตะพานหิน
11. โรงเรียนเทคนิคเกษมรัชการพิษณุโลก
12. โรงเรียนบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีพิษณุโลก
13. โรงเรียนเกษมรัชการสุโขทัยธานี
14. โรงเรียนบริหารธุรกิจสุโขทัยธานี
15. โรงเรียนอูตรดิตถ์เทคโนโลยี
16. โรงเรียนเปี่ยมเมธี ใกล้เคียงเทคนิค
17. โรงเรียนเกษมรัชการเชียงราย
18. โรงเรียนเพาะช่างเชียงใหม่
19. โรงเรียนศรีรัตนเกษมรัชการเชียงใหม่
20. โรงเรียนเกษมรัชการเชียงใหม่
21. โรงเรียนบริหารธุรกิจและเกษมรัชการ เชียงใหม่
22. โรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยี
23. โรงเรียนใกล้เคียงเทคนิคลานนา
24. โรงเรียนบริหารธุรกิจ เชียงใหม่
25. โรงเรียนเทคนิคเกษมรัชการ เชียงใหม่
26. โรงเรียนเกษมรัชการลานนา เชียงใหม่
27. โรงเรียนเกษมรัชการแพร่
28. โรงเรียนเกษมรัชการลานนาและเทคโนโลยี
29. โรงเรียนบริหารธุรกิจเกษมรัชการแพร่
30. โรงเรียนลำปางเกษมรัชการและเทคโนโลยี

31. โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคเหนือ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จำนวน 60 ข้อ

กรุณาอ่านแบบสอบถาม และคำชี้แจงในแต่ละตอนให้เข้าใจ และตอบตามสภาพ
ความเป็นจริง คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และการแปรผลการวิจัยก็จะเป็นไปใน
รูปลักษณะส่วนรวม ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานในโรงเรียนของท่านแต่ประการใด
จะมีผลด้านวิธีการบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนเท่านั้น

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศของท่าน
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุของท่าน
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 30 - 35 ปี
 - 36 - 40 ปี
 - 40 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาในการทำงานของท่าน
 - ต่ำกว่า 3 ปี
 - 3 - 6 ปี
 - 7 - 10 ปี
 - 6 ปีขึ้นไป
4. ระดับเงินเดือนของท่าน
 - ต่ำกว่า 4,000 บาท
 - 4,000 - 5,500 บาท
 - 5,501 - 7,000 บาท
 - สูงกว่า 7,000 บาทขึ้นไป
5. ระดับการศึกษาของท่าน
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) แสดง
ความรู้สึกลงในช่องว่าง

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยมาก

ที่ตรงกับความรู้สึกเพียงช่องเดียวเท่านั้น หรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลัง
ประสบอยู่ในปัจจุบัน และ โปรดกาเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นทุกข้อ

ต่อไปนี้จะ เป็นคำถามเกี่ยวกับ โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานตามความรู้สึกของท่านในด้านต่าง ๆ โปรดพิจารณาคำถามแล้วกรูณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความหมายที่ให้ไว้ข้างบน

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ					
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่					
4	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ทำทลายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
5	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
6	โรงเรียนของท่านมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
7	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถให้แนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน					
9	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีกัน					
10	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว					
11	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า					
14	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
15	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
16	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
17	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
18	ข้าพเจ้าเข้าใจหลักสูตรการสอนในวิชาที่สอน					
19	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
20	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
21	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ					
22	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมแล้ว					
23	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง					
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน					
25	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ผู้บังคับบัญชาเชื่อความสามารถและมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ					
27	การปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น					
28	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า					
29	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
30	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ทุกอย่าง					
31	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
32	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายน่าทำงาน					
33	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
34	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษตลอดการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในโรงเรียนนี้					
35	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้					
36	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
37	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน					
39	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
40	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
41	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด					
42	การคัดเลือกข้าพเจ้าให้เป็นครูหรือเป็นหัวหน้าหมวดวิชาและผู้บริหารของโรงเรียนข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์แน่นอน					
43	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจังและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา					
44	ข้าพเจ้าพอใจในเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากโรงเรียนนี้					
45	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนนี้					
46	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
47	อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
48	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า					
49	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ					
50	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการสอนและด้านส่วนตัว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
52	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย					
53	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
54	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับหน่วยงานที่โรงเรียน ของข้าพเจ้าสังกัดอยู่ด้วยความสะดวก					
55	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะ เป็นผู้นำ และมีความยุติธรรม					
56	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ในการสอนใหม่ ๆ อย่างเพียงพอ					
57	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความ เข้าใจกัน					
58	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับ สวัสดิการของโรงเรียนนี้					
59	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ ข้าพเจ้าทำอยู่					
60	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ					

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถามนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

น.ส.อัจฉรา รักเลี้ยง เกิดวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2502 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) โรงเรียนศึกษาวิทยาพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก สอบเทียบได้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.8) กระทรวงศึกษาธิการ บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี) จากวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร ประสบการณ์ในการทำงาน เริ่มทำงานที่ โรงเรียนเทคนิคพิเศษการพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2522 โดยทำการสอน และดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ปัจจุบันเป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้