

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION

OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL

PRINCIPALS

วิทยานิพนธ์
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

นายปรวัง รุ่งประพันธ์

MR. PRAWING ROONPRAPAN



เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 23718

วัน, เดือน, ปี 16 ส.ค. 2538

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-244-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION
OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL
PRINCIPALS**



**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

1995

ISBN 974-621-244-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
นักศึกษา	ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	นายประวิง รุ่งประพันธ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยานร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม นิพันธ์ปัญญากุล อาจารย์สินธะวา คามดิษฐ์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	คณะครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2538

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) หาระดับความพึงพอใจในการทำงานทั่วไปของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533 จำนวน 181 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 181 ฉบับ ได้รับคืนและใช้ในการวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.06 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่า

ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

สมมติฐานของการวิจัย 1) ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และ 2) ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัว มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลประโยชน์แก่กุล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับความสำเร็จของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

Thesis Title Factors Affecting Job Satisfaction
of Private Vocational School Principals

Student Mr. Prawing Roonprapan

Thesis Advisor Assoc.Prof. Dr. Preeyaporn Wonganutrohd

Thesis Co-advisors Assist.Prof. Kaseam Pipatpanyanukul
Mr. Sinthawa Khamdith

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute
of Technology Ladkrabang

Year 1995

ABSTRACT

The purposes of this study were to determine:

1) The job satisfaction level of private vocational school principals, 2) factors related to the job satisfaction of private vocational school principals, and 3) the factors affecting job satisfaction of private vocational school principals.

The sample group compiled one hundred and eighty one private vocational principals during the academic year 1990 by a sample random sampling method. The instruments used in this study were questionnaires classifying the three parts. The sample status was in part one. The measures of job satisfaction and the opinion concerning job satisfaction factors were in part two and part three.

The questionnaires were administered and 163 (90.06 %) were returned. The data were analyzed by using percentages, means, Pearson Correlation Coefficients, and the Stepwise Multiple Regression Analysis.

The hypothesis were as follows :

1. Each of the job satisfaction independent variables correlation the job satisfaction of private vocational school principals.

2. Each of the job satisfaction independent variables affects the job satisfaction of private vocational school principals.

Research finding :

1. The private vocational school principals are in moderate level of job satisfaction.

2. All of the job satisfaction independent variables relation job satisfaction of private vocational school principals are achivement, work itself, relationship with peers, relationship with superior, recognition, supervision, possibility of growth, policy, and adminitration, job security, responsibility, relationship with subordinates, benefit, supervision-technical, working conditions and salary.

3. The factors affecting job satisfaction of private vocational school principals are achievement, work itself and relationship with peers.

The order of the factors are (1) achievement (2) work itself and (3) relationship with peers.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้นผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณบรรดาคณาจารย์
ทุกท่าน และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการดำเนินวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์และ
คอยให้กำลังใจกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอบพระคุณอาจารย์ รศ.เกษม นินพันธ์ปัญญานุกูล และอาจารย์สีนัชวา ความศิษฐ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ท่านคอยให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และคณาจารย์ของสถาบัน
ทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัย

และต้องขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน ผู้บริหารและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
และทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประวิง รุ่งประพันธ์

สารบัญ

	หน้า.
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	VI
สารบัญ.....	VII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดในการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
เชิงอรรถ.....	11
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	13
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	18
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	36
ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน.....	41
เชิงอรรถ.....	59
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
เชิงอรรถ.....	73
4. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพ.....	75
การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน.....	78
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	97
การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย.....	107
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	108
การอภิปรายผลการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	121
เชิงอรรถ.....	124
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	142
ประวัติผู้เขียน.....	160

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. รายการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นตามต้องการ ของ Maslow กับทฤษฎี อี.อาร์.จี.....	33
2. แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และเงินเดือน.....	75
3. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมาย ของระดับความพึงพอใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	78
4. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (X_1).....	81
5. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2).....	82
6. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3).....	83
7. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความรับผิดชอบ (X_4)	84
8. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความก้าวหน้า (X_5)	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_6)	86
10. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_7)	87
11. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_8)	88
12. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน นโยบายและการบริหารงาน (X_9)	89
13. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน การปกครองบังคับบัญชา (X_{10})	90
14. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน การนี้เทศงาน (X_{11})	91
15. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน สภานวตล่อมในการทำงาน (X_{12})	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (X_{13}).....	93
17. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน (X_{14}).....	94
18. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูล (X_{15}).....	95
19. ผลการวิเคราะห์สถิติแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ทุกตัว	96
20. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง โดยใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation.....	99
21. แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อ X_1 เข้าสู่สมการ.....	101
22. แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อ X_2 เข้าสู่สมการ.....	102
23. แสดงผลการถดถอยพหุคูณเมื่อ X_7 เข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษา คือ เครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจในการเมือง หรือในด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ เพราะการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการมีอาชีพและมิงานทำ เมธี ปิรันธนานนท์ กล่าวว่า "การอาชีวศึกษาอาจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนเพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีอาชีพการศึกษาคือความรู้ ความชำนาญที่จะประกอบอาชีพ เรียกว่าการอาชีวศึกษา" ดังนั้น การจัดการอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนและยังเป็นเป้าหมายของทักษะที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องรู้อางานนั้นๆ สำคัญอย่างไร สิ่งไหนควรทำก่อนหลัง ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบผลสำเร็จ จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ซึ่งมีบทบาทอย่างสำคัญที่สุด ในการจัดการอาชีวศึกษาในระดับสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษานั้นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มีส่วนร่วมและมีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระและงบประมาณของรัฐได้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของเอกชน เพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือผลผลิตของการอาชีวศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดี เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาตนเอง และประเทศชาติ ก็จำเป็นต้องอยู่เองที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะต้องมีผู้บริหาร ครูใหญ่ ครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นับว่ามีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดั่งที่ นพงษ์ บุญจิตราศุภย์ กล่าวว่า

ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุด ในการบริหารงานการศึกษาภายในโรงเรียน มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมาย ซึ่งอาจสรุปหน้าที่ของครูใหญ่ได้ 4 ประการ คือ

1. การให้โอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียน หรือการบริหารวิชาการ
2. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
3. การบริหารงานที่เกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน
4. การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุตสาหกรรม การเงิน และการให้บริการ

และจากระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยหน้าที่ของครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
 2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมเอกลักษณ์ไทย
 4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน
 5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งละทิ้งหน้าที่
- การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือ การเรียนการสอนตามหลักสูตร
8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ
9. เอาใจใส่ดูแลอาคาร สถานที่ในด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนเมื่อทางราชการร้องขอ
11. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่อตามโอกาสอันควร
12. ต้องไม่กระทำการใดอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ในฐานะผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่เป็นระบบบังคับระบบหนึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญที่สุด 2 ประเภท คือ ผู้บริหารกับผู้สอน⁷ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอาจถือได้ว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี แต่จากผลการจัดการอาชีวศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่อยู่ในสภาวะด้อย⁸ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความสำคัญกับคุณภาพของการบริหารอย่างมาก⁹ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหารหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นประการสำคัญ กล่าวคือ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานและบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้บุคคล ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ หรือความพึงพอใจในการทำงานจะมีผล ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความรักต่องานที่ตนปฏิบัติ¹⁰ และเมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การใดๆ ก็ตาม ความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในการทำงานเห็นได้จากการที่ปฏิบัตินั้นได้ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ¹¹ และจากการศึกษาส่วนมากชี้ให้เห็นว่า การที่จะได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงกว่าดูเหมือนว่าขวัญกำลังใจในการทำงานยิ่งสูงตามด้วย ผู้บริหารระดับสูงมักจะมี ความเพลิดเพลิน ในการทำงานมากกว่าระดับต้น ๆ¹²

ดั่งที่ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่่า

ภาระหน้าที่ของหัวหน้างานมีมากมายและลดหล่นกัน แต่ที่สำคัญคือการทำใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกัน เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้องค์การ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และวิธีการที่จะผลสำเร็จใจของผู้ร่วมงานเกิด ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธีแต่ละวิธีที่ได้รับความสนใจ และนิยมมากวิธีหนึ่งก็ คือการจูงใจ¹³

กล่าวโดยสรุปว่า ความรักของบุคคลที่มีต่องาน หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลในองค์การที่จะใช้ศักยภาพส่วนตัวที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ถือได้ว่าเป็นความพึงพอใจในการทำงาน และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมแสดงถึงการนำไปสู่เป้าหมาย และความมั่นคงต่อชีวิตการทำงานในองค์การด้วย ในแต่ละองค์การย่อมจะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งมีชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย บุคคลในระดับผู้บริหารคือครูใหญ่ ถือได้ว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญ ที่จะทำให้ระบบกลไกอื่น ๆ ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของบุคคลระดับนี้ย่อมจะต้องมี

ความสำคัญเช่นกัน ซึ่งน่าจะถือได้ว่าจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ เนื่องจากมีขอบข่ายงาน และความรับผิดชอบที่สูงกว่า การที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น มาจากการที่บุคคลมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารแม้จะมีตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ก็ตาม แต่การจัดการส่วนใหญ่ในโรงเรียนก็คือ ครูใหญ่ ถือกันว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีภาระหน้าที่รับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในโรงเรียน หากว่าครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานการบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของครูใหญ่ มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน การที่ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงน่าจะ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้น อันจะเป็นแนวทางต่อการส่งเสริมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

แนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย 15 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

6. ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. นโยบายและการบริหารงาน
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. การนิเทศงาน
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
14. เงินเดือน
15. ผลประโยชน์ที่เกี่ยว

สำหรับแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจของ Kanungo อ่างใน วิบูลย์ แม่นสดีติย์ มีจำนวนคำถาม 16 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงที่มีต่องานในหน้าที่
2. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน
3. ท่านมีความรู้สึกต่ออัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อจะช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดี
4. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เกี่ยวต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหย่อนภาษี การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่น ๆ
5. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อหรืออบรมในอนาคต
6. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง เนื้อที่ในสำนักงานและอื่น ๆ
7. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความน่าสนใจ หรือ ความน่าเพลิดเพลินของงานที่ทำ
8. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับ ระเบียบการได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนที่ท่านพอใจ
10. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของท่าน
11. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน
12. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีวิจรรณญาณอันรอบคอบและความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของท่าน
13. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะของความรับผิดชอบและความอิสระในการปฏิบัติงานของท่าน
14. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
15. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
16. ท่านมีความรู้สึกโดยส่วนรวมเกี่ยวกับงานของท่าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาหารระดับความพึงพอใจในการทำงานทั่วไปของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2533 จำนวนทั้งสิ้น 341 คน¹⁶
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวนตัวอย่าง กำหนดโดยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan อังโน ไพบูลย์ หวังพานิช สุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 181 คน¹⁷
3. ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานดังนี้
 - 3.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 3.4 ความรับผิดชอบ
 - 3.5 ความก้าวหน้า
 - 3.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 3.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.9 นโยบายและการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.10 การปกครองบังคับบัญชา
 - 3.11 การนิเทศงาน
 - 3.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.13 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
 - 3.14 เงินเดือน
 - 3.15 ผลประโยชน์ที่เกี่ยว
4. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้ เพื่อให้มีความหมายและเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำดังต่อไปนี้

- 1) ครูใหญ่หมายถึงครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นต้นมา จนถึงปีการศึกษา 2533
- 2) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
- 3) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น
- 4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการชมเชย ยกย่องเชิดชูและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น
- 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายต่อความรู้ ความสามารถ ขวณปฏิบัติไม่น่าเบื่อ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบ
- 6) ความรับผิดชอบหมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ การใช้อิทธิพลในการจูงใจ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 7) ความก้าวหน้า หมายถึง การทำงานที่ได้ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือแก่ลูกของ ผู้บังคับบัญชา
- 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึงการได้รับความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเต็มใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน
- 10) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงาน และโดยทางส่วนตัว การได้รับความร่วมมือ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
- 11) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหาร การกระจาย และมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- 12) การปกครองบังคับบัญชาหมายถึง การมอบอำนาจความยุติธรรมในการปกครอง บังคับบัญชา ความสามารถและความสุขของผู้บังคับบัญชา
- 13) การนิเทศงานหมายถึงการให้ความช่วยเหลือแนะนำการติดตามและตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศ
- 14) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงความเป็นสัดส่วนตัวของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและลักษณะแวดล้อมทางสังคม
- 15) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน และองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง ตลอดจนความรัก และการให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ
- 16) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นของเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน
- 17) ผลประโยชน์แก่กุล หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ จากการลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินตอบแทน และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วย หรือพิการจากการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ ม.ล.ปิ่น มาลากุล, การปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชย์, 2518), หน้า 6.

² เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กทม. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531), หน้า 172.

³ มนตรี เพียรขาว, "การบริหารเวลาของผู้บริหาร," เอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2528), หน้า 83.

⁴ "กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2519 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2519), หน้า 15.

⁵ นพพงษ์ บุญจิตราดลย์, การเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อเนกศิลป์, 2525), หน้า 74-75.

⁶ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531), หน้า 12.

⁷ วิทยุไพ สาสตร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 167.

⁸ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2532, หน้า 6.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁹ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 6.

¹⁰ Ernest J. McCormick and Denial R. Ilgen, Industrial Psychology, 7th ed (New Jersey : Prentice-Hall, 1983), p. 303.

¹¹ Keith Davis and John W. Newstrom, Human Behavior at Work : Organization Behavior, 7th ed (New York : McGraw-Hill, 1985), p. 109.

¹² Jack Hellaren, Applied Human Relations : An Organization Approach (New Jersey : Prentice-Hall, 1983), pp. 136-138.

¹³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 303.

¹⁴ Federick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Synderman, The Motivation to work (New York : John Wiley & Sons, 1959), pp. 59-83.

¹⁵ วิบูลย์ แมนสติกย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 103-104.

¹⁶ กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ทำเนียบโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532, หน้า 175.

¹⁷ ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพ : งานส่งเสริมวิจัยและตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 216-217.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ครูใหญ่นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะว่าครูใหญ่ถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา ครูใหญ่จึงเป็นตัวจักรอันสำคัญที่จะทำให้ระบบกลไกอื่น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการทำงานหรือบริหารงาน ถ้าครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ ก็ย่อมสามารถผลักดันให้งานส่วนอื่นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้าครูใหญ่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลผลิตที่ได้ก็จะปรากฏในทางตรงกันข้าม ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูใหญ่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้ คือ Good กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับของความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของ บุคคลที่มีต่องานของเรา" และ Wolman อ้างใน อุษณีย์ นาดิษฐ์ในศาลกุล ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า "ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการ หรือแรงจูงใจ" และ Drever ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์" ส่วน Davis กล่าวว่า "ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พอใจของคณงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคณงานที่มีต่องานและต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ"

Applewhite อ้างใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น มีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับ”

Secord และ Backman อ้างใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน”

Strauss และ Sayless ได้กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้”

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานเช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถสนองความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น ทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน องค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น โดยเชื่อว่าความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงเปลี่ยนไป

ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1900 นั้น เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินเท่านั้น การบริหารงานจึงเน้นต่อการให้สิ่งตอบแทนในด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ต่อมาจากการศึกษาที่เมือง Hawthorn ในปี ค.ศ. 1927 พบว่าการใช้ความสัมพันธ์และการคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Hoppock ในปี ค.ศ. 1935 อ้างใน วิบูลย์ แมนสติกย์ ยังพบว่า "บุคคลชอบและกระตือรือร้นต่อการทำงาน ซึ่งเดิมเคยคิดว่าโดยทั่วไปแล้วคนไม่ชอบการทำงาน"

จากที่กล่าวมานั้น แสดงให้เห็นว่าความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในองค์การได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การให้ความสนใจถึงทัศนคติ และความรู้สึกส่วนบุคคลในการบริหารงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการบริหารงานสมัยใหม่ ความพึงพอใจเป็นทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งเกิดจากการได้รับแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ สิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลของงานนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานนั่นเอง

Smith อ้างใน วิบูลย์ แมนสติกย์ กล่าวว่า บุคคลจะปฏิบัติงานเพื่อที่จะสนองความต้องการของตนเองเท่านั้นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการได้นั้น สามารถแยกได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจจากผลผลิต หรือสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน Smith เชื่อว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ และเงินอาจสร้างสภาพสิ่งจูงใจที่สูงกว่าสิ่งจูงใจขั้นพื้นฐานได้ อาจช่วยลดความกังวลใจและสร้างความรู้สึกที่ดีได้ เงินเป็นสิ่งค่าจูงอย่างหนึ่งซึ่งบางครั้งการได้รับเงินตอบแทนจำนวนสูง ๆ ไม่

อาจได้รับความพอใจสูงตามไปด้วยและเป็นเครื่องอย่างหนึ่งที่ทำให้ผลผลิตที่ออกมาดีขึ้น

หลักในการใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจที่ได้รับการยอมรับ ประการแรกบุคคลที่มีความสำคัญเท่าใดย่อมได้รับเงินมากขึ้นเท่านั้น

2. สิ่งจูงใจลักษณะผสมผสาน คือ สิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อองค์การ เงินถือได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจลักษณะผสมผสานที่ดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ สิ่งจูงใจลักษณะผสมผสานได้แก่ การได้รับหลักประกันในด้านการรักษาพยาบาล การออกจากงาน การประกันชีวิต การทดแทน การเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจในด้านขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่มีความล้นรับหรือที่ล้นสุด สภาวะบางอย่าง เมื่อมีการเพิ่มผลผลิตอาจเป็นการลดจำนวนหน่วยและขวัญกำลังใจลง สภาวะที่มีการเพิ่มจำนวนหน่วย อาจเพิ่มหรือลดทั้งผลผลิตและขวัญกำลังใจลงด้วย แต่อย่างไรก็ตามสภาวะที่เพิ่มความสนใจต่อแรงจูงใจภายในของบุคคลในการทำงาน จะเป็นการเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยด้วย

Chruden และ Sherman ได้กล่าวถึงความพึงพอใจและการจูงใจว่า

การบริหารงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอันดับแรก ในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นพร้อม ๆ กับผู้ปฏิบัติงานเองก็มีความพยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนที่สนองความต้องการของตนด้วย แต่มีบางอย่างที่ควรคำนึงคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนแล้วจะไม่มีแรงจูงใจอีกต่อไป และยังพบว่าปัจจัยที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป จนพยายามหลีกเลี่ยง ไม่อยากเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานนั้นอีกต่อไป ดังนั้นการจูงใจที่ฝ่ายบริหารนำไปใช้จะต้องหลีกเลี่ยงในสิ่งที่จะทำให้ความไม่พอใจและเกิดความขัดเคืองใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น อาศัยสิ่งจูงใจหลายอย่างและมีสัดส่วนที่เหมาะสม สิ่งจูงใจอย่างหนึ่งเหมาะสมสำหรับบุคคลกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ไม่อาจมีผลต่อบุคคลกลุ่ม

อันได้ สิ่งจูงใจมี 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจในทางบวก ได้แก่ เงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีการแข่งขันกัน การมีโอกาสดังกล่าวได้รับความรู้หรือประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่ การลงโทษ หรือขู่ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ โดยทั่วไปได้แก่ การตักเตือน การตัดเงินเดือน การให้ออก การปลดออกจากงาน เป็นต้น¹⁰

Strauss และ Sayless กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการจากการปฏิบัติงานต่างกัน 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย เป็นต้นว่าความหวาดระแวงที่มักอาศัย และอื่น ๆ และสิ่งเหล่านี้จะต้องมีความมั่นคงด้วย
2. ความต้องการทางสังคม คือ การได้รับการช่วยเหลือ การยอมรับจากบุคคล
3. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความพยายามที่จะบรรลุความสำเร็จในสิ่งใด ๆ ด้วยตนเอง¹¹

จากการที่แต่ละบุคคลมีพื้นฐานความต้องการที่แตกต่างกัน การจูงใจในการทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานต่อไป ดังนั้นองค์การและการบริหารงานในปัจจุบัน ได้เห็นความสำคัญต่อความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งมีแตกต่างกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีได้มุ่งเน้นเพียงด้านผลผลิต ดังที่เคยมีมาแต่เพียงอย่างเดียว ความพยายามของบุคคลที่เกิดจากแรงจูงใจจึงเป็นการตอบสนองทั้งความต้องการ ส่วนบุคคล และองค์การในการเพิ่มผลผลิตไปพร้อม ๆ กัน จนส่งผลต่อความพอใจและขวัญกำลังใจต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี จากการศึกษาพบว่าแต่ละทฤษฎีมีแนวการศึกษาและข้อสรุปในทัศนะที่ต่างกัน

McCormick ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงาน แต่จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ

ประการแรก ความพึงพอใจเป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวได้ว่า บุคคลจะพยายามเข้าหาสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคล เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน¹²

Muchinsky กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อน และมาจากพื้นฐานหลาย ๆ อย่าง จนไม่สามารถที่จะรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมได้ทฤษฎีเดียวกันได้ จึงมีการนำทฤษฎีหลายทฤษฎีมาใช้ร่วมกัน¹³

การนำวิธีการจูงใจมาใช้ในการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น จะต้องมีความรู้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคล ทฤษฎีดังกล่าว คือทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนว คือทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories)

1. ทฤษฎีเน้นกระบวนการ (Process Theories)

Gannon ได้กล่าวว่า

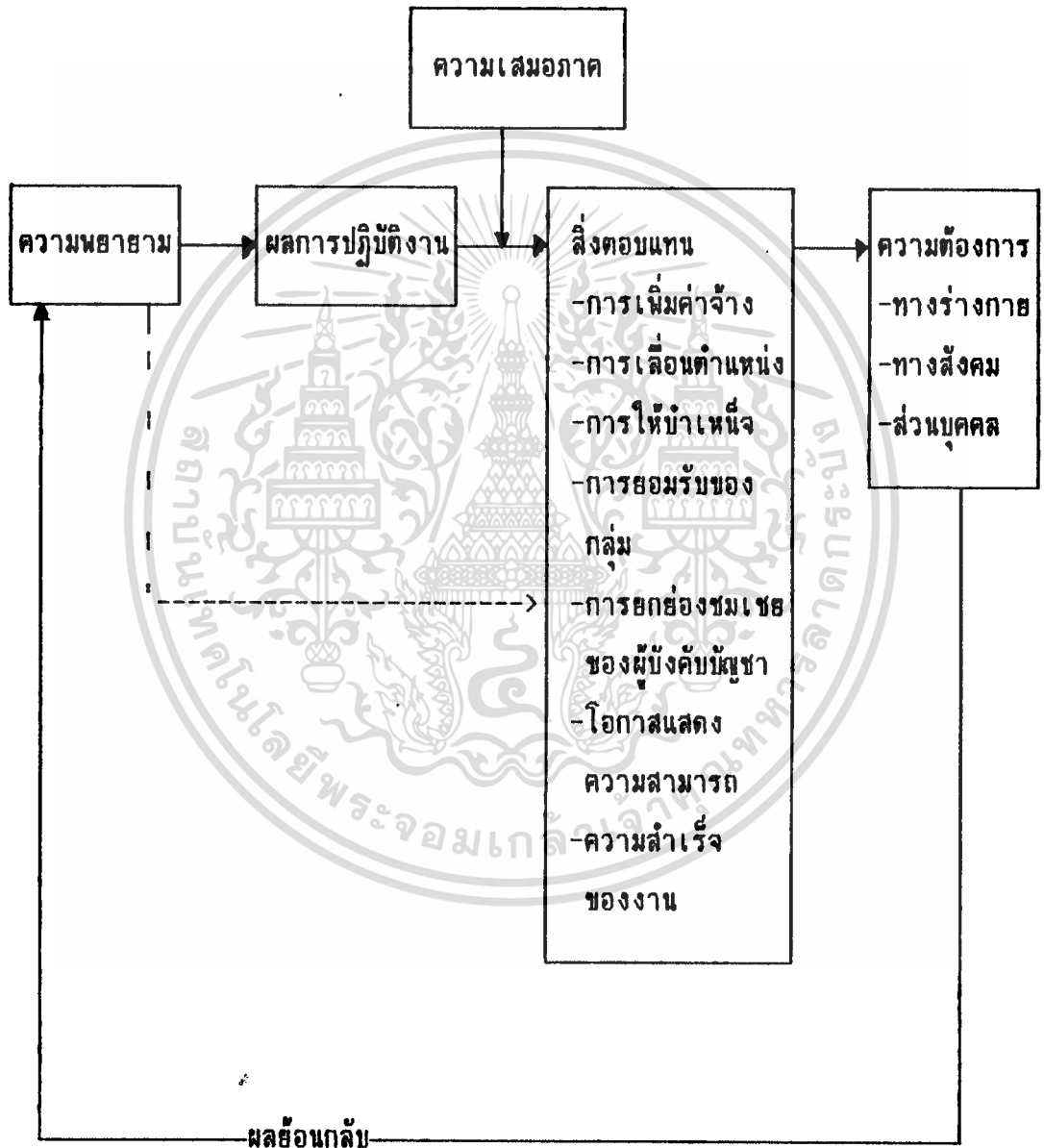
แต่เดิมนั้นการบริหารงานไม่ค่อยให้ความสำคัญด้านการจูงใจมากนัก การบริหารส่วนใหญ่จะยึดแนวของ Taylor จึงถือว่าเงิน คือปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจมีความซับซ้อนมากกว่าที่ Taylor เคยเชื่อถือมาก่อน ทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (Locke's Goal-Setting Theory) ทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance Theory) และ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เนื่องจากในกลุ่มทฤษฎีดังกล่าวนี้ ทฤษฎีความคาดหวังมีความสำคัญมาก จึงจะนำเสนอรายละเอียดที่จำเป็นในการศึกษา ส่วนทฤษฎีอื่นจะขอล่าวไว้พอสังเขปเท่านั้น คือ

1.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของบุคคล โดยถือว่าความคาดหวังที่มีต่องานจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

Strauss และ Syless กล่าวถึง

ทฤษฎีความคาดหวังว่า บุคคลในองค์การ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อคาดหวังว่าผลการปฏิบัติงานนั้น จะนำไปสู่เป้าหมายที่มีคุณค่าแก่ตน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่าง ซึ่งตอบสนองความต้องการและมีความเสมอภาค (Equity) กับความพยายามที่กระทำลงไป ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1 แสดงรูปแบบความคาดหวังอย่างง่าย



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า

1. ความพยายามการใช้ความพยายามที่สูงขึ้น ย่อมคาดหวังจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หากบุคคลรับรู้ว่าความพยายามที่ให้ไป ไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตแล้ว บุคคลจะไม่ออกแรงพยายาม
2. ผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างซึ่งมีมาก จากสิ่งตอบแทนอย่างหนึ่งไปสู่สิ่งตอบแทนอีกอย่างหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับถือว่าเป็นจุดสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ จะพบได้บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ดีไม่จำเป็นต้องอาศัยสิ่งตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับสิ่งตอบแทนเลย หรือไม่อาจเป็นเพราะว่าระบบการให้รางวัลที่ฝ่ายบริหารใช้อยู่ไม่ยุติธรรมก็ได้
3. สิ่งตอบแทนที่ได้รับ จะต้องสนองตอบต่อความต้องการซึ่งถือว่ามีค่าสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนอาจเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้ แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะกลายเป็นสิ่งจูงใจ ที่ต้องลดลง โดยธรรมชาติแล้วขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเข้ามามีบทบาทด้วย
4. ความพึงพอใจที่ได้รับจากความพยายามที่ให้ไป จะต้องสัมพันธ์กับความพยายามที่ให้ไป ผู้ปฏิบัติงานมักจะคำนึงถึง "ความเสมอภาค" (Equity) เป็นสำคัญ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปริมาณของสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการใช้ความพยายามที่ให้ไป ถ้าหากว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับ และผลต่อความพึงพอใจจากความพยายามที่ได้ต่ำ ไม่มีความเสมอภาคกัน ผู้ปฏิบัติงานจะไม่พยายามเอาตนเข้าไปพัวพัน ปกติแล้วมักจะใช้ "สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม" เป็นสิ่งต่อรอง นอกจากนั้นยังได้รับอิทธิพลอย่างมากจากทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและโดยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับบุคคลอื่น ๆ จากการใช้ความพยายามที่เท่ากัน
5. สิ่งสุดท้ายคือผลย้อนกลับ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่แน่ใจว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับ จะมีหรือไม่จะทำให้แรงจูงใจต่ำลง ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้เสนอไว้ว่าแรงจูงใจจะมีมากขึ้นเมื่อการตอบแทนที่ได้รับนั้นเกิดในทันทีทันใด และแรงจูงใจจะมีอุปสรรค ถ้าการให้สิ่งตอบแทนเกิดขึ้นช้าเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Dubrin กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลมีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ

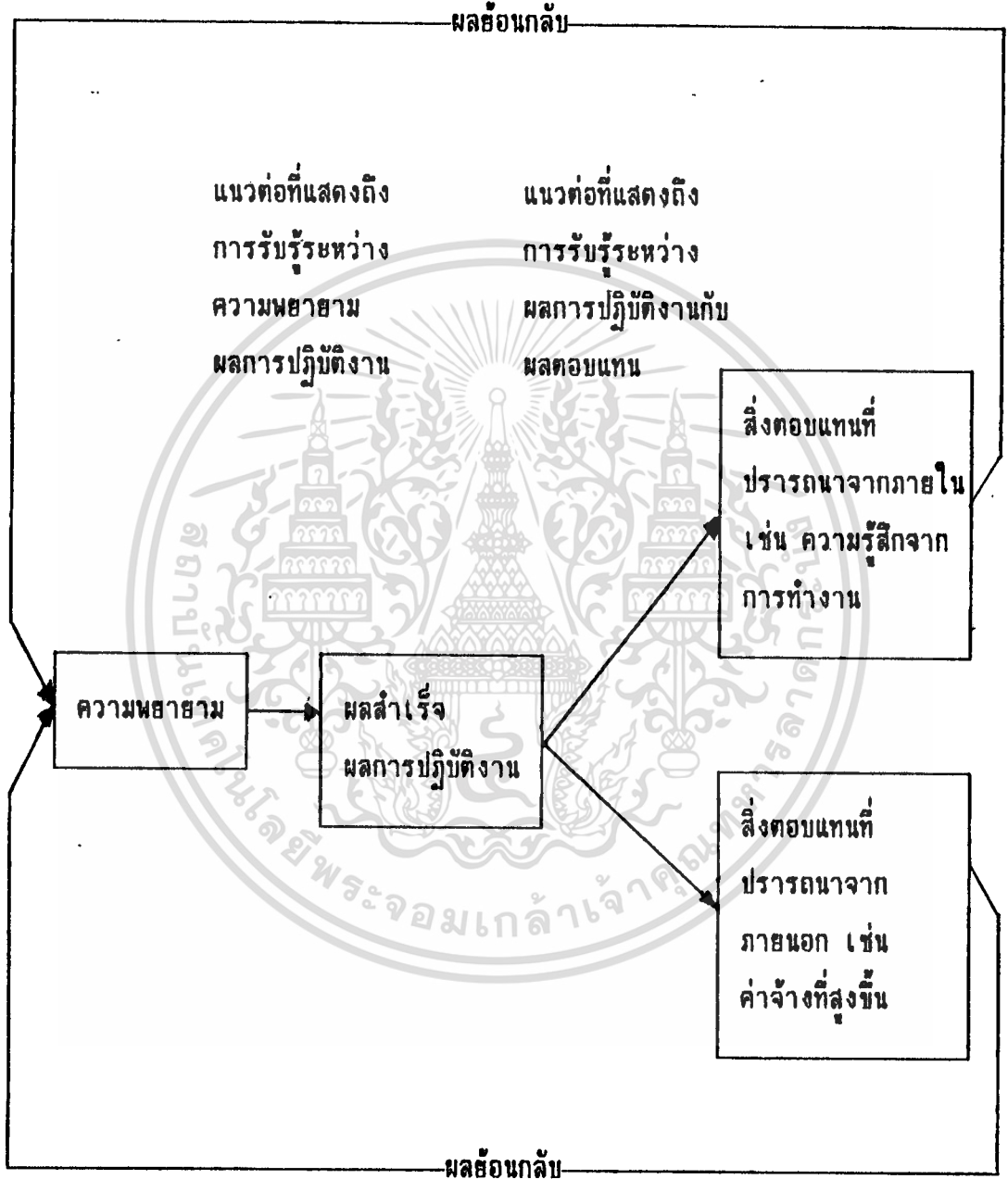
1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่นำไปกับผลการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยคาดหวังว่าผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างได้

นอกจากนี้ Dubrin ยังชี้ให้เห็นถึงประเด็นปลีกย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคล โดยกล่าวว่า บุคคลจะมีความพยายามที่จะทำงานภายใต้สภาวะ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การที่จะทำงานให้หนักขึ้นเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี
2. ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ผลตอบแทนดังกล่าวนี้สนองต่อความต้องการ
4. สิ่งตอบแทนที่ได้รับนั้น เสมอภาคกับความพยายามที่เข้าไป
5. ความเอาใจใส่ของผู้ปฏิบัติงานสูงเท่าใดจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และผลการปฏิบัติที่ดีจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน
6. ถ้าสิ่งตอบแทนมีน้อย การจ่ายค่าจ้างจะต้องสูง¹⁶

Gannon กล่าวว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจเพื่อที่จะได้ให้มีผลผลิตสูงขึ้น ถ้าหากได้รับความพยายามเหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน จุดเชื่อมของการรับรู้ที่อยู่ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากนั้นยังรับรู้ถึงผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานด้วย¹⁷

แผนภูมิที่ 2 แสดงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวของแกนนอน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิสรุปได้ว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้หนักขึ้น เมื่อรับรู้ถึงความพยายามที่ให้ไปจะส่งผลถึงความสำเร็จ และสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ แนวต่อของการรับรู้ที่เกิดขึ้น มี 2 ประเภท คือ การรับรู้ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับและเป็นที่ยอมรับ สิ่งตอบแทนที่จะได้รับมี 2 ประเภท คือ

1. สิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยจากภายใน เช่น ความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงาน
2. สิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายนอก เช่น การเพิ่มค่าจ้าง เป็นต้น

ความคาดหวังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน Feldman กล่าวว่า การรับรู้ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่บุคคลเกิดความคาดหวังจากงานที่ทำ ซึ่งมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ

1. บุคคลได้รับรู้ว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้หน่วยงาน โดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความมีอาวุโส ตลอดทั้งประวัติการทำงาน ที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อน จะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงาน ที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์และขาดความสำเร็จ
2. ผู้ปฏิบัติงานจะคำนึงถึงว่ามีสิ่งใด ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ เป็นต้นว่า ทักษะรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจ ความอดทน ที่จะทำงานได้นาน ๆ และแม้กระทั่งความชำนาญเฉพาะอย่าง ยิ่งบุคคลมีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มขึ้นเพียงใด ยิ่งมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับมากขึ้นเท่านั้น
3. ผู้ปฏิบัติงานจะดูผู้ปฏิบัติงานอื่นและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ถึงความยุติธรรม และความสมเหตุสมผลที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เขาจะมีความพึงพอใจ เมื่อการที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้ว รายได้ที่ได้รับมีความเสมอภาคกัน ในทางตรงกันข้ามหากผลประโยชน์ ที่ได้รับขาดความเสมอภาค บุคคลจะขาดความพึงพอใจ¹⁰

ปัจจัยที่ทั้งสามที่กล่าวนั้น อิทธิพลที่ทำให้เกิดความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็คือ การรับรู้ถึงความพร้อมของคนที่จะทำงาน การรับรู้ถึงลักษณะของงานและการรับรู้ถึงความเสมอภาคที่จะได้รับ

ทฤษฎีความคาดหวังถือได้ว่าเป็นแนวทฤษฎีการจูงใจ ที่มองในลักษณะภาพรวม มีทัศนะที่กว้างไม่พยายามที่จะกล่าวถึงในส่วนของการรายละเอียดปลีกย่อย แนวทฤษฎีนี้จึงสามารถที่จะใช้ร่วมกับทฤษฎีอื่น ๆ ได้ โดยมีหลักการสำคัญประเด็นที่ว่าบุคคลมีความคาดหวังจากการทำงาน เพราะได้รับรู้ว่าการออกแรงพยายามนั้นมีผลต่อความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จไปนั้นจะนำไปสู่ผลการตอบแทนบางอย่างได้

1.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (Locke Goal-setting Theory) ผู้ตั้งทฤษฎีคือ Locke โดยอาศัยแนวของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives - MO) โดยมีหลักการภายใต้สมมุติฐาน 2 ประการ คือ

1.2.1 การให้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

1.2.2 มีกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน หลักการดังกล่าวนี้ใช้เป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้กับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีประกอบที่ทำให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น

1.3 ทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance Theory) แนวคิดนี้ได้การพัฒนาริเริ่มโดย Festinger โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า บุคคลไม่อาจจะยอมรับต่อสองแนวคิดในกรณีที่เกิดมีแนวความคิดที่ขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะพยายามที่จะปรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการทำงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคลต่อการที่จะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานนั้น มีความแตกต่างระหว่างระดับของความเป็จริงและความปรารถนาที่มีอยู่

แนวทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวังคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของตนสูง และมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับไว้สูง หากผลตอบแทนดังกล่าวได้รับต่ำก็อาจจะทำให้เกิดการลดผลผลิต หรือไม่ก็มีการเพิ่มความพยายามที่จะเพิ่มผลตอบแทนที่สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องหาทางป้องกันกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย¹⁰

1.4 ทฤษฎีความเสมอภาค(Equity Theory) เป็นของซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคล จะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามเป็นตัวป้อน กับผลที่จะได้รับจากการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นโดยมีสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของบุคคลที่ให้ (individual's own inputs)}} = \frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของบุคคลอื่นที่ให้ (Comparable individual's input)}}$$

ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่มีความสมดุลตามสูตรข้างต้นนี้ อาจพยายามทำงานให้หนักขึ้น หรือไม่ก็หย่อนประสิทธิภาพของงานลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้น โดยมีพื้นฐานในการพิจารณาความสมดุลจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น¹¹

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ(Process Theories) สามารถกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจ โดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย
2. ทฤษฎีสำคัญมีรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่น ๆ ทั้งหมด คือ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

3. พื้นฐานแนวคิดในกลุ่มนี้คือ บุคคลมีความพยายามในการทำงาน จากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง

4. ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วเห็นว่า มีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ

5. นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไป กับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นด้วย ต่อความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับซึ่งจะต้องมีความเสมอภาค

6. เมื่อบุคคลเห็นว่า ได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

2. ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow Herzberg, McClelland, Alderfer ซึ่ง สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พยายามให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง ที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่กระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการกระทำ หรือพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทาง ที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่เข้าใจทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจ ต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้กำหนดปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วย

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) อังโน อุษณีษ พาณิชย์ไพศาลกุล ได้วางหลักไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บน

สมมุติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
 3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป
- ลำดับความต้องการของมนุษย์นี้ Maslow ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้ คือ
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ
 2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานทางสังคม
 3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม
 4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตน”

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือ ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation- Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation - Hygiene Theory)

เป็นทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) อ้างใน อุษณีย์ นาคชัยไพศาลกุล ดังนี้

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)
4. ลักษณะงาน (Work Itself)
5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. ความสัมพันธ์กับผู้นั่งคัมบัญชา (Interpersonal Relations : Superior)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations : Peers)
4. ความสัมพันธ์กับผู้นั่งคัมบัญชา (Interpersonal Relations : Subordinate)
5. สถานภาพทางสังคม (Status)
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
7. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
8. สภาพการทำงาน (Working Condition)
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
10. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

Robbins ได้กล่าวว่า

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง "ไม่มีความพึงพอใจ" กับ "ความพึงพอใจ" ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง "ความไม่พึงพอใจ" กับ "ไม่มีความไม่พึงพอใจ" ซึ่งหมายความว่าถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารจัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้ในแผนภาพนี้"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน²⁶

ความต้องการทางด้านสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้นความสัมพันธ์ทางด้านสังคมจะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงาน สำหรับบุคคลดังกล่าว บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมุ่งอยู่ที่การได้มา และการใช้อำนาจหน้าที่บุคคลดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นและการเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ

2.4 ทฤษฎี อี.อาร์.จี ของ Alderfer (Alderfer's Existence - Relatedness - Theory) อ้างใน อุษณีเย์ พาณิชโยไพศาลกุล

ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต²⁷

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก²³

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ก็ตาม แต่ก็มีประเด็นที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ

1. ตามสภาพความเป็นจริงความต้องการทั้ง 5 ชั้น สามารถจัดกลุ่มรวมได้ 3 ชั้น เท่านั้น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ
ของ Maslow กับทฤษฎี E.R.G.

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	ทฤษฎี อี.อาร์.จี.
ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญเติบโต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการการดำรงชีวิตเปรียบเทียบกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งหมายถึงความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความต้องการความเจริญเติบโตสามารถเปรียบเทียบกับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow ซึ่งหมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจมีความต้องการในระดับสูง พร้อม ๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุให้บุคคลละความพยายาม และกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้จะพยายามให้เห็นถึงความแตกต่างไว้อย่างชัดเจน และมีความยืดหยุ่นสูงก็ตาม ก็ยังถือว่าด้อยกว่าทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow และอีกประการหนึ่งแนวคิดของทฤษฎีดังกล่าวนี้ยังถือว่าเป็นแนวคิด ที่ยังไม่ใหม่ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย และยังไม่เป็นที่น่าสนใจพอต่องานด้านการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เป็นการให้ความสนใจต่อความต้องการต่างๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ พยายามที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน

2. ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ถือว่าความต้องการที่บุคคลมีอยู่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะมีความพยายามและแสดงพฤติกรรมออกมาความต้องการของบุคคลนั้นมีอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นต่ำซึ่งได้แก่ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอีกต่อไป

3. ตามแนวทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งให้เห็นถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับการทำงาน มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของงานที่ทำ และลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ

4. บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับพลันแล้วกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดีกว่าการได้รับสิ่งตอบแทนที่ล่าช้า

5. บุคคลมีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ในภาพรวมนั้น McClelland ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น มีความต้องการความสำเร็จในการทำงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่างได้ขณะที่ผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับสูงมีความต้องการอำนาจมากกว่าความสำเร็จดังกล่าว

6. แนวทฤษฎีที่เน้นปัจจัยให้ความสำคัญ ในการสนองตอบความต้องการทั้งในส่วนบุคคลและองค์การพร้อม ๆ กัน

จากแนวทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories) ที่ได้กล่าวมานั้น เป็นลักษณะทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นหลักในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจูงใจดังกล่าวเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ แสดงพฤติกรรมในการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ จึงจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป ทฤษฎีทั้งสองกลุ่มที่เสนอมานั้นจึงถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) นับว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจในการนำไปศึกษาเป็นอย่างมาก ในปัจจุบัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมีความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่จะสนองความต้องการของบุคคลที่เกิดขึ้นได้อย่างครบถ้วน

Herzberg, Mausner และ Synderman อ้างใน วิบูลย์ แมนสถิติ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มวิศวกรจำนวน 228 คน ปัจจัยที่นำมาศึกษาคือ ปัจจัยที่เป็นทั้งลักษณะงานที่ทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่

1. ความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. เงินเดือน
7. โอกาสค่าความเจริญเติบโต
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. สถานภาพ
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
12. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
13. นโยบายและการบริหาร
14. สภาพการทำงาน
15. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
16. ความมั่นคงในการทำงาน²⁵

Gilmer ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีลักษณะปัจจัยใกล้เคียงกับแนวของ Herzberg แต่มีบางประการที่แตกต่างออกไป ดังมีปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. ความมั่นคง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
3. หน่วยงานและการบริหาร
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. สังคมให้การยอมรับในงานที่ทำ
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ผลประโยชน์แก่ผู้อื่น

ทั้ง 10 ปัจจัยนี้ Gilmer ได้ใช้เป็นแนวในการศึกษา เพื่อหาว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการมากที่สุดจากการทำงาน อะไรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอะไรทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด

Barnard ได้เสนอว่า สิ่งจูงใจที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุสิ่งของ หรือการเงิน โดยคำนึงถึงสิ่งที่มีความจำเป็นทางร่างกาย เป็นสิ่งสำคัญ เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ เป็นส่วนของบุคคลโดยเห็นว่าบุคคลจะใช้ความพยายามที่จะทำงานเพื่อหวังชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ บารมี และหวังที่จะมีตำแหน่งการงานที่ดี เป็นต้น
3. ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดีมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความคาดหวังของบุคคลต่อประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงาน รวมถึงความรู้สึกภูมิใจ ความจงรักภักดีและการได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร
5. ความสัมพันธ์ทางสังคมโดยไม่มี การแบ่งชั้นวรรณะ สีผิว และเชื้อชาติ
6. การปรับสภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและทัศนคติของบุคลากร ซึ่งได้รับความสนใจมากจากทุกองค์การ เพราะเห็นว่าบุคคลจะไม่ให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งพวกเขาไม่มีความคุ้นเคยมาก่อน
7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
8. สภาพการร่วมกันทางสังคม ความสามัคคี ความปรองดอง ความสนิทสนมกลมเกลียวและความมั่นคงสงบสุขในสังคม¹

อาร์ เนชเรต ได้กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่องาน จะต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานเสียจากการที่เขาได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยและสำรวจต่าง ๆ ของ Locke เขาได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานไว้ดังนี้

1. งาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูง นอกจากนั้นงานนั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ
2. ค่าจ้าง (Pay) อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่ทำงานมีพอใจ นอกจากนั้นการจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) การทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้นิ่งคัมบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศ เกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถให้งาน สำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับ จากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานได้ นำหนัก นำมาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวม ไปถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียงตลอดจนการจัดสภาพใน ห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การ เป็นต้น

7. หัวหน้าหรือผู้นิ่งคัมบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้นิ่งคัมบัญชาที่เป็นองค์ ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้นิ่งคัมบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการ บริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้ลักษณะสัมพันธ์เชิงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีก อย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหาก บุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และ มีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น

9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่า แรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วน หนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือ ไม่พึงพอใจในการทำงานได้

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จากการที่นักวิชาการได้ศึกษา และได้กล่าวมานั้นอยู่ในลักษณะที่เน้นทั้งลักษณะงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่างานในหน้าที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขอบข่ายในการปฏิบัติงานที่กว้าง ปัจจัยที่นำมาศึกษาจึงน่าจะครอบคลุมถึงขอบข่ายงานที่ปฏิบัติด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ที่วิจัยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมแล้วประกอบด้วย 15 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อติด และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายต่อความรู้สึกความสามารถ ชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การใช้สิทธิพลในการจูงใจและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชาและโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเต็มใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงาน และโดยส่วนตัว การได้รับความร่วมมือ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

9. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจายและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. การปกครองบังคับบัญชาหมายถึงการมอบอำนาจ ความยุติธรรม การปกครองบังคับบัญชา ความสามารถและความสุขของผู้บังคับบัญชา
11. การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำ การติดตามและตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้ความเป็นผู้นำในการนิเทศ
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเป็นลักษณะของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและลักษณะแวดล้อมทางสังคม
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน และองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติต่อเนื่อง ตลอดจนความรักและการให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ
14. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นของเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
15. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน

สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจมากเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรก็คือ การให้ความตั้งใจ การให้คุณค่าและการให้ความเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งถือว่าสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการขาดงาน การลาออก และมีผลต่อลักษณะดังกล่าว

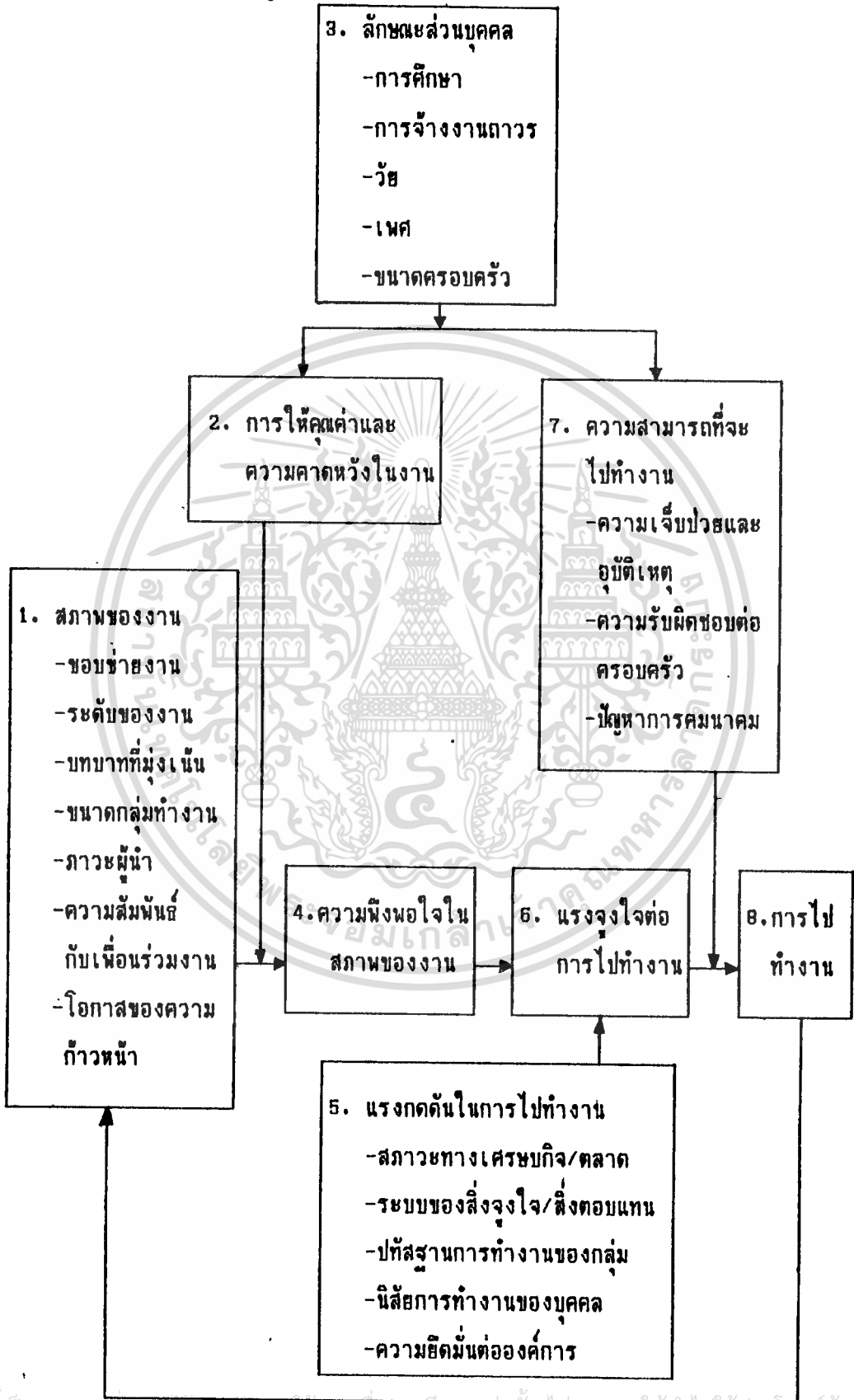
Vroom อ้างใน วิบูลย์ แมนสติศย์ ได้วิจัยและสรุปว่า "เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานสูง การลาออกจากงานจะต่ำ เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานสูง การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลจะมีน้อย และเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานสูง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะมีน้อย"^{๒๒}

Gilmer กล่าวว่า บางคนมีความพึงพอใจในการที่จะทำงานแม้ว่างานนั้นจะสนองความต้องการของตนเองแม้เพียงเล็กน้อยก็ตาม แต่ขณะที่บางคนจะเกิดความพึงพอใจก็ต่อเมื่อได้รับสิ่งสนองความต้องการในระดับที่สูงกว่า และผลการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งหนึ่ง ที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้เช่นเดียวกัน และ Gilmer ยังได้กล่าวอีกว่า

1. ความต้องการของแต่ละบุคคล ในด้านความสำเร็จ มีความต้องการผลของการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่เห็นว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย
2. บุคคลจะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้ ถ้าเชื่อว่างานนั้นต้องการใช้ความสามารถต่าง ๆ ที่ตนมี
3. บุคคลที่ได้เรียนรู้งานมาดีสามารถที่จะทำงานได้ดี เมื่อนวกเขาได้รับการตอบสนองในระดับเดียวกับผลงานที่ปรากฏ
4. ผู้ที่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งเสริมและส่งผลต่อนวกเขาในอนาคต จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ขาดโอกาสดังกล่าว³⁴

Steer และ Rhodes อ้างใน Muchinsky ได้เสนอรูปแบบในการทำงาน โดยอาศัยความพึงพอใจเป็นหลักสำคัญ ดังแผนภูมิที่ 3³⁵

แผนภูมิที่ 3 แสดงอิทธิพลที่มีต่อการไปทำงาน



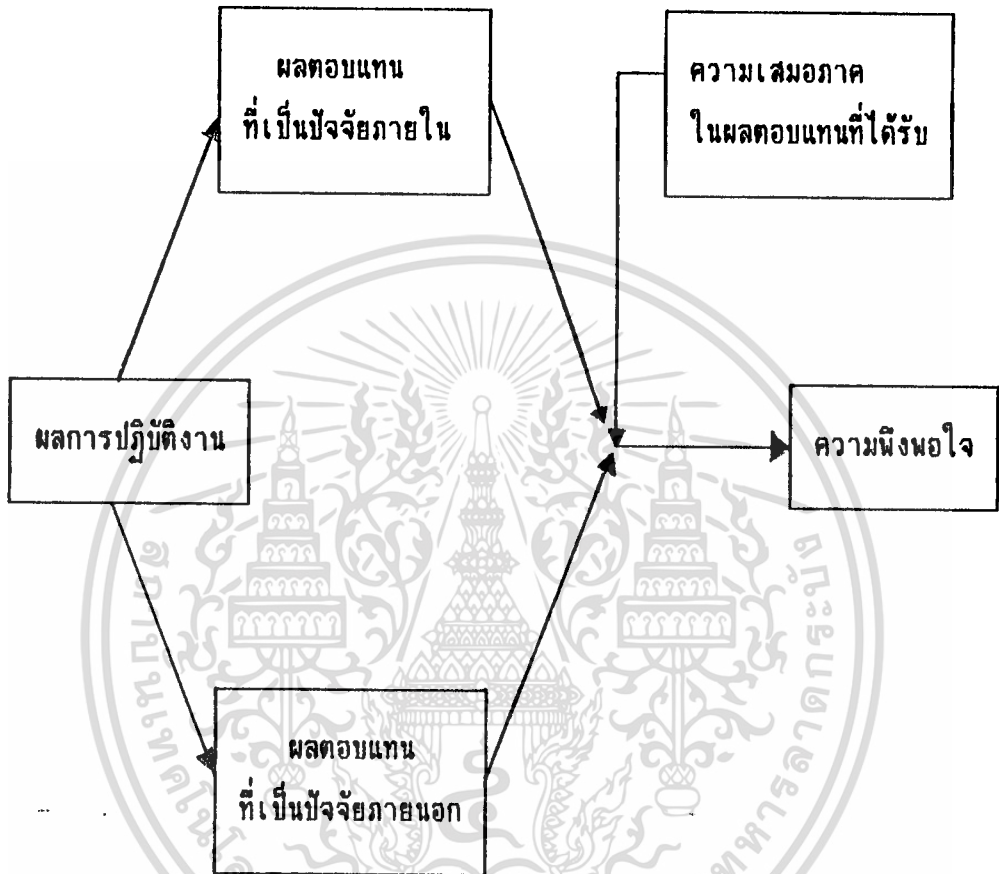
เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนวิชาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยที่แทรกซ้อนหลายปัจจัยเกี่ยวเนื่องระหว่างความพึงพอใจ (หมายเลข 4) กับการไปทำงาน (หมายเลข 8) ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงกดดันต่อการไปทำงาน เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปทัสถานการไปทำงานของกลุ่ม และระบบการให้รางวัล ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ต่อการไปทำงาน และปัจจัยในด้านความสามารถที่จะไปทำงาน เช่น ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว และปัญหาทางด้านการคมนาคม เป็นต้น การที่มีปัจจัยแทรกซ้อนต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการไม่ไปทำงานมีทั้งสูงและต่ำ แม้ว่าบุคคลจะชอบในงานที่ตนปฏิบัติ แต่ถ้าไม่มีแรงกดดันในการไปทำงานก็จะมีแรงจูงใจที่จะไปทำงานต่ำและหากเกิดข้อจำกัดต่อการเดินทางไปทำงาน ก็อาจจะทำให้เกิดการขาดงานเพิ่มขึ้นได้แม้ว่าความพึงพอใจจะมีสูงก็ตาม

Feldman กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่มีต่อฝ่ายบริหารก็คือผลการปฏิบัติงานอันมีผลมาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาพบว่ายังไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของ Gannon ในปี 1971 จากที่เคยเห็นว่าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานนั้น จะทำให้มีการเพิ่มผลผลิตที่สูงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น กล่าวคือ Feldman เห็นว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน มีน้อยโดยอ้างผลการศึกษาของ Vroom ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางเพียง 0.14 เท่านั้น
2. ผลการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสาเหตุต่อผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติ



จากแผนภูมิต้นี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของงานจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทนต่างๆ และความพึงพอใจ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน จึงเกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยในอันได้แก่ ความภาคภูมิใจ และสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายนอก เช่น การเงิน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานออกมาดีจะได้รับผลตอบแทนที่ต่ำด้วย

3. มีสภาวะการบางอย่างที่ผลการปฏิบัติงานมีสูงจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย หากผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเสมอภาคผู้ปฏิบัติงานก็จะลดความพยายามลง ทั้งนี้เพื่อให้มีความเสมอภาคกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Dublin ให้ทัศนะที่ต่างจาก Feldman ว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ความคับข้องใจที่มีอยู่จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัตินั้นไม่ได้ออก แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งเกิดความพึงพอใจในการทำงาน⁷

จากผลการศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังที่กล่าวนั้นสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานโดยเหตุได้จากความตั้งใจในการทำงาน การลาออกจากงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ตลอดจนทั้งผลการปฏิบัติงาน
2. ความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ มากกระทบ เป็นต้นว่า ความกดดันทางสภาพเศรษฐกิจ ทัศนคติในการทำงานของกลุ่ม ระบบการตอบแทนรวมทั้งแรงจูงใจ และความสามารถของบุคลากร ซึ่งมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวและปัญหาการคมนาคม เป็นต้น
3. การลาออกจากงานเมื่อมีความพึงพอใจสูง การลาออกจากงานก็จะมีความตั้งใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออกจากงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจะต้องได้รับการปรับปรุง ซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุและเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีการลาออก
4. การขาดงาน เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานสูง การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลจะมีน้อย ผลการศึกษาของ Vroom มีความสอดคล้องกับ McCormick คือการขาดงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานจะต้องมีการปลูกฝังทัศนคติเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้มากขึ้น แต่ Steer ชี้ให้เห็นว่าแม้จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็ตาม ถ้าหากมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากดดัน หรือการที่มีแรงจูงใจต่ำหรือการที่มีขีดความสามารถที่จำกัด ก็จะทำให้มีการขาดงานสูงด้วย และการขาดงานกับความตั้งใจในการทำงานมีผลต่อกัน
5. อุบัติเหตุจากการทำงานจะมีน้อย เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

6. ผลการปฏิบัติงาน ในส่วนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้

6.1 ผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

6.2 บุคคลจะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้ถ้าผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ ให้สิ่งตอบแทนสูง

6.3 ผลการปฏิบัติงานให้สิ่งตอบแทน 2 ประเภท คือ สิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายใน และสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายนอก และสิ่งตอบแทนที่ได้รับจะต้องมีความเสมอภาคกับผลการปฏิบัติด้วย จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

6.4 พฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องไม่อยู่ในขอบเขตที่จำกัดหรือถูกควบคุม

6.5 บุคคลมีความต้องการที่จะทำงาน ให้สำเร็จสูงถ้าเห็นว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย

ในปี ค.ศ. 1971 Wickstrom ได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน โดยวิธีที่ให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากผลการวิจัยพบว่า

สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์อันดีกับผู้นับคัมภีร์ และความรักใคร่ชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ขาดการบริหาร สภาพการทำงาน ผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับเพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอย่างมีนัยสำคัญ^{๖๖}

ในปี ค.ศ. 1971 Hammer ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ จากผลการศึกษาพบว่า

องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน”

ในปี ค.ศ. 1973 Sergiovanni ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของ มอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน จากผลการศึกษาพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. คุมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด
4. ผลการศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสองพวกแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทาง

ตรงกันข้ามเสมอ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹⁰

ในปี ค.ศ. 1984 Whisher ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจ-ค่าจุน ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมือง ริเวอร์ไซด์ พบว่า

1. ปัจจัยจุดใจ-ค่าจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน
2. โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน
3. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยการกำหนดคนโยบาย ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่
4. มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจ ในการทำงานของครูใหญ่ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ
 - 4.1 การกำหนดคนโยบายและการบริหาร
 - 4.2 สภาพการทำงาน
 - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.4 เงินเดือน¹¹

ในปี ค.ศ. 1984 Seepersad ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ด้านการเกษตรในตรินิแดด จำนวน 141 คน พบว่า

สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง คือ ลักษณะงานที่จะต้องทำร่วมกับเกษตรกร แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ได้รับ และได้พบว่า

สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1. การได้รับเงินเดือนเพียงพอและโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง
2. ความพึงพอใจจากผลงานที่ได้ปฏิบัติ
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากเกษตรกรและผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังพบว่า สิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่มีผลให้ทำงานหนักเพิ่มขึ้นได้แก่

1. ระดับของความพึงพอใจส่วนบุคคล
2. ระดับการยอมรับนับถือจากเกษตรกร และผู้บังคับบัญชา¹²

ในปี พ.ศ. 2518 ปรานี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่า

ผู้บริหารในระดับวิทยาลัยมีความพึงพอใจการทำงานสูงกว่าผู้บริหารในระดับโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของทั้งสองระดับ อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในกลุ่มมีความแตกต่างกันน้อย ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกัน คือ ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือความรับผิดชอบในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานตามลำดับ

ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนที่มีความเห็นแตกต่างกันก็คือ ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แต่ผู้บริหารในระดับโรงเรียนเห็นว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด¹³

ในปี พ.ศ. 2523 คำนิง นกแก้ว ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในกาทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ Herzberg พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบาย การบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้า

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์พบว่า

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของ ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3 ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ**

ในปี พ.ศ. 2522 วิโรจน์ สารรัตน์ ได้วิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน ของกรมสามัญศึกษา โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ Herzberg เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 16 ตัว พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ⁴⁵

ในปี พ.ศ. 2526 เปล่งศรี อิงคินันท์ ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 สถาบัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแนวทฤษฎีของ Herzberg พบว่า

1. ระดับที่บรรณารักษ์ต้องแสดงความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนระดับที่มีความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05⁴⁶

จากผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง คือ ลักษณะที่เป็นปัจจัยงาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำ คือลักษณะที่เป็นปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แต่ผลการวิจัยที่มีข้อค้นพบแตกต่างออกไป คือ เปล่งศรี อิงคินันท์ ปราณี อารยะศาสตร์ และ วิโรจน์ สารรัตน์ โดยเห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงต่อลักษณะที่เป็นปัจจัยแวดล้อม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้ตามแนวทฤษฎีของ Herzberg ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. ความไม่พึงพอใจ ในการทำงานจากผลงานวิจัยของ คานิง นกแก้ว และ เปเล่งศรี อิงคินันท์ เห็นว่า ความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต่างจากแนวของ Herzberg ได้เสนอไว้ว่าเป็นปัจจัยที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. การส่งเสริมในด้านความพึงพอใจในการทำงาน จะต้องคำนึงถึง เรื่องการ กำหนดนโยบาย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ เงินเดือน

4. ความต้องการของผู้บริหารแต่ละระดับ ไม่เหมือนกัน คือ ผู้ที่อยู่ในระดับสูง มีความต้องการความสำเร็จ ส่วนบริหารในระดับต้นมีความต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน

5. ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันใน ทางบวก

6. ความพึงพอใจในการทำงานจะเปลี่ยนไป เมื่อระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป

7. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าได้รับการส่งเสริม และปรับปรุงจะทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นแทน

จากรายเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การกำหนดความรู้และประสบการณ์ของ ผู้รับใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่ และความรู้ของผู้ขอรับใบอนุญาตให้เป็นครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ข้อ 9 ว่าไว้ดังนี้

ข้อ 9 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือ หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทอาชีวศึกษา ที่เปิดสอน ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง

1. ผู้ขอเป็นครูใหญ่

ก. ต้องมีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และต้องมีประสบการณ์ เป็นครุมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. ต้องมีความรู้ทางสาขาวิชาอื่นไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และจะต้องมีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือ มีความรู้ทางการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือมีความรู้วิชาชั้นครูจากสถาบันระดับอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่าสิบหกหน่วยกิตและต้องมีประสบการณ์เป็นครุมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

2. ผู้ขอเป็นครู

ก. สอนวิชาสามัญ หรือวิชาสัมพันธ์ ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และถ้าทำการสอนวิชาชั้นพหุญฑ์ ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน

ข. สอนวิชาชั้นปฏิบัติ ต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมศึกษาอนุปริญญาเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และเคยทำงานหรือทำการสอนในสาขาวิชาชั้นนี้มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี ถ้าครูผู้สอนมีความรู้สูงกว่าที่กำหนดนี้ไม่ต้องมีประสบการณ์ดังกล่าวก็ได้ ถ้าเป็นครูผู้ชำนาญงานต้องมีความรู้ความชำนาญพิเศษในสาขาวิชาที่สอนโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนรับรอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดหน้าที่ของครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรมค่านิยมเอกลักษณ์ไทย
4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครู และนักเรียน
5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน
6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีการประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียน

8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ

9. เอาใจใส่ดูแลอาคาร สถานที่ในด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนเมื่อทางราชการร้องขอ

11. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่อตามโอกาสอันควร

12. ต้องไม่กระทำการใดอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการดำเนินกิจการของโรงเรียน^{๑๒}

ปี 2534 กวีวัฒน์ บุณยรัตพันธุ์ ได้ทำการศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 พบว่า

1. สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

๓. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารปัจจัยด้านนี้ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๓}

ปี 2534 วิโรจน์ ศรีใส ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้เวลาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ใช้เวลาในชีวิตประจำวัน ในการทำกิจกรรมทั้ง 6 ชนิด เรียงลำดับ ดังนี้

1. กิจกรรมอาชีพ ร้อยละ 52.43
2. กิจกรรมครอบครัว ร้อยละ 16.04
3. กิจกรรมการพักผ่อนและสังคม ร้อยละ 9.32
4. กิจกรรมของชุมชน ร้อยละ 8.85
5. กิจกรรมส่วนตัว ร้อยละ 7.70
6. กิจกรรมเพื่อสุขภาพ ร้อยละ 6.50

ส่วนการใช้เวลาในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน ของครูใหญ่ที่มีค่าเฉลี่ยจัด เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ด้านบุคคล ร้อยละ 3.70
2. ด้านการวางแผน ร้อยละ 3.61
3. ด้านวิชาการ ร้อยละ 3.53
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก ร้อยละ 3.18
5. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 3.11^{๐๐}

ปี พ.ศ. 2535 ชนาภานต์ ยืนยง ได้ทำการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ส่วนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การมีเทศงาน สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจสูงในปัจจุบันคือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง และมีความพึงพอใจสูงในปัจจุบันคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ¹⁴

ปี พ.ศ. 2535 ศลิษา วงศ์วิริยะ ได้วิจัยถึงการศึกษาความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า

1. สถานภาพปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครูใหญ่ในด้านการกำกับดูแล การส่งเสริม การให้บริการ และการประสานงานนั้น โดยให้ปริมาณการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์วัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปริมาณการปฏิบัติงานด้านการกำกับดูแลอยู่ในระดับที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริม การให้บริการ และการประสานงาน

2. ความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อปริมาณการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในด้านการกำกับดูแล การส่งเสริม การให้บริการและการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่างานด้านให้บริการและการส่งเสริม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับงานด้านการกำกับดูแลนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น พบว่า ความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกัน¹⁵

ปี 2535 ชมนุช บัวบังศรี ได้วิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำधिขกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำधिขกรรมในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ่าลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำधिขกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำधिขกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

จะเห็นว่า คุณสมบัติของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 3 ปี มีบทบาทภาระหน้าที่ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดให้ มีขอบเขตภาระหน้าที่มากมาย ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ ครูใหญ่จะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงาน จากผลงานการวิจัยของ วิโรจน์ ศรีใส พบว่า การใช้เวลาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใช้เวลามากที่สุดในการทำกิจกรรม คือ ด้านอาชีพ ร้อยละ 52.43 ของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และจากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ครู-อาจารย์ ระดับต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw Hill, 1973), p. 320.

² อุษณีษ์ พาณิชย์ไพศาลกุล, "ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 16.

³ James Drever, A Dictionary of Psychology (Maryland : Penguin Book Co., 1972), p. 256.

⁴ Keith Davis, Human Behavior at Work : Organizational Behavior (New York : McGraw-Hill, 1981), p. 83.

⁵ อุษณีษ์ พาณิชย์ไพศาลกุล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

⁷ George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1960), p. 119.

⁸ วิบูลย์ แมนสติกษ์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 13.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 13-14.

¹⁰ Herzberg J. Chruden and Authur W. Jr. Sherman, Personal Management (Ohio : Southern-Western Publishing Company, 1968), pp. 305-331.

¹¹ George Strauss and Leonard R. Sayless, Strauss and Sayless Behavioral Strategies for Managers (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980), pp. 5-6.

¹² Ernest J. McCormick and Daniel R. Ilgen, Industrial Psychology, 7th ed (New Jersey : Prentice-Hall, 1983), pp. 305-306.

¹³ Paul M. Muchinsky, Psychology Applied to Work (Illinois, Homewood, 1983), p. 332.

¹⁴ Martin J. Gannon, Management : An Integrated Framework, 2nd ed (Toronto Boston : Little, Brown and Company, 1982), pp. 323-324.

¹⁵ Gorge Strauss and Leonard R. Sayless, Op.cit, pp. 42-43.

¹⁶ Andrew J. Dubrin, Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective (Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1984), pp. 30-32.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁷ Martin J. Gannon, *op.cit.*, pp. 324-325.

¹⁸ Danial C. Feldman and Hugh J. Arnold, Management Individual and Group Behavior in Organization (ToKyo : McGraw-Hill International Book Company, 1983), p. 200.

¹⁹ Martin J. Gannon, *op.cit.*, pp. 326-327.

²⁰ *Ibid.*, pp. 327-328.

²¹ *Ibid.*

²² สมยศ นาวิการ, การพัฒนางานและการจูงใจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกลม, 2521), หน้า 158.

²³ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 23-24.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24-25

²⁵ Stephen P. Robbins, Personnel : The Management of Human Process (New York : Prentice-Hall, 1982), p. 282.

²⁶ สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 167-168.

²⁷ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 27.

²⁸ Charles R. Milton, Human Behavior in Organization (Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1981), pp. 64-65.

²⁹ วิบูลย์ แมนสติกย์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 35-36

³⁰ Von Haller B. Gilmer, Applied Psychology : Adjustment in Living at Work (New York : McGraw-Hill Company, 1967), pp. 398-405.

³¹ Chester I. Barnard, The Function of Executive (Cambridge : Harvard Uni. Press, 1968), pp. 142-149.

³² อารี เพชรผด, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์ 2530), หน้า 55-56.

³³ วิบูลย์ แมนสติกย์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 41.

³⁴ Von Haller B. Gilmer, op. cit., pp. 254-256.

³⁵ Paul M. Muchinsky, Psychology Applied to Work (Illinois, Homewood, 1983), pp. 341-342.

³⁶ Daniel C. Feldman and Hugh J. Arnold. op. cit., pp. 201-203.

³⁷ Andrew J. Dubrin, op. cit., p. 144.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁸ Rodney Arlyn Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International Vol. 72, No. 3 (September 1971) : 1249-A.

³⁹ Robert Eugene Hammer, "Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstracts International Vol. 31, No. 7 (January 1971) : 3879-A.

⁴⁰ Thomas J. Sergiovanni, "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Exploration in Education Administration (st. Louise University of Queensland Press, 1973), pp. 191-207.

⁴¹ Linda Galle Moe Wisler, "The Relationship between the Motivation Hygiene Factors Present in School district and the Job Satisfaction of principal," Dissertation Abstracts International Vol.45 (April 1985) : 3047-A.

⁴² Joseph Seepersad, "Identification, analysis, and Implication of Factors Related to the Job Satisfaction and Motivation of Agricultural Extension field staff in Trinidad," Dissertation Abstracts International Vol.45 (July 1984) : 56-A.

⁴³ ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในกาทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการ ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า ก-ฉ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁴ คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า ง-ฉ.

⁴⁵ วิโรจน์ สารรัตน์, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า ง-จ.

⁴⁶ เปล่งศรี อิงคินันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัย," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า ง-จ.

⁴⁷ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ, นรราชบัญญัติ กฎหมาย รขเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, 2537), หน้า 71.

⁴⁸ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ, โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, 2531), หน้า 12.

⁴⁹ กวีวัฒน์ บุณยรัตนพันธ์, "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 204-216.

๑๐ วิโรจน์ ศรีไล, "การใช้เวลาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า II-III.

๑๑ ชนากานต์ ฮินยง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535), หน้า II.

๑๒ ศลิษา วงศ์วิริย, "การศึกษาความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า II-III.

๑๓ ชมนุช บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า II-III.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยที่เสนอในบทนี้ ประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2583 มีจำนวนทั้งสิ้น 841 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2583 ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan อ้างใน ไนศาล หวังพานิช โดยสุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 181 คน² เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและตำราต่าง ๆ
2. ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยการนำผลจากการศึกษาแนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มาประมวลเป็นกรอบความคิดสำหรับการวิจัย เพื่อนำไปสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย

4. ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Herzberg มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระกำหนดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า
- 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 9) นโยบายและการบริหารงาน
- 10) การปกครองบังคับบัญชา
- 11) การนิเทศงาน
- 12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 13) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- 14) เงินเดือน
- 15) ผลประโยชน์เกื้อกูล

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องอายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแห่งนี้ และเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ Kanungo อังโน วิบูลย์ แมนสถิติ มาใช้เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 16 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .91 กำหนดความพึงพอใจเป็น 6 ระดับ คือ

พึงพอใจที่สุด	ให้คะแนนเป็น 6
พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 5
พึงพอใจเล็กน้อย	ให้คะแนนเป็น 4
ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	ให้คะแนนเป็น 3
ไม่พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 2
ไม่พึงพอใจที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี เอกสารการวิจัยต่าง ๆ และการได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการกำหนดกรอบกำหนดตัวแปรอิสระ กำหนดตัวบ่งชี้ และสร้างข้อคำถาม จากตัวแปรอิสระทั้ง 15 ประการ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 67 ข้อ กำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 5
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น 3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ศึกษา การศึกษาให้คะแนนเป็น 5 ระดับให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

- 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นคำถามข้อ 1 - 4
- 2. ด้านการยอมรับนับถือ เป็นคำถามข้อ 5 - 9
- 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นคำถามข้อ 10 - 14
- 4. ด้านความรับผิดชอบ เป็นคำถามข้อ 15 - 19
- 5. ด้านความก้าวหน้า เป็นคำถามข้อ 20 - 23

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นคำถามข้อ 24 - 27
- 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นคำถามข้อ 28 - 32
- 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคำถามข้อ 33 - 36
- 9. นโยบายและการบริหาร เป็นคำถามข้อ 37 - 40
- 10. การปกครองบังคับบัญชา เป็นคำถามข้อ 41 - 44
- 11. การนิเทศงาน เป็นคำถามข้อ 45 - 48
- 12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามข้อ 49 - 52
- 13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามข้อ 53 - 57
- 14. เงินเดือน เป็นคำถามข้อ 58 - 62
- 15. ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นคำถามข้อ 63 - 67

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ช่วยในการตรวจสอบแบบสอบถาม คือ

1. ผศ.ดร.วิวัฒน์ ชินะตระกูล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ศุภา ชื่นตา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
3. ดร.สุนันท์ ศลโกสุม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นางสาวนงนา ว่องตระกูล ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถาม และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำมาเป็นตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach)

ผลของการนำแบบสอบถามตรวจสอบความเชื่อมั่น เป็นดังนี้

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอบหนังสือ นำ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย จากงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือ นำ และคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ส่งไปให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยทางไปรษณีย์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเตรียมซองและติดแสตมป์ไว้แล้ว แบบสอบถามที่จัดส่งไปทั้งหมดมีจำนวน 181 ชุด ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง พฤศจิกายน 2533
3. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืน จำนวน 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.06

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย โดยกำหนดค่าตัวแปรตาม ไว้ดังนี้

พึงพอใจที่สุด	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	5.50-6.00
พึงพอใจปานกลาง	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	4.50-5.49
พึงพอใจเล็กน้อย	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	3.50-4.49
ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	2.50-3.49
ไม่พึงพอใจปานกลาง	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	1.50-2.49
ไม่พึงพอใจที่สุด	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	1.00-1.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และกำหนดค่าของตัวแปรอิสระไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	4.50-5.00
เห็นด้วย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	3.50-4.49
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	2.50-3.49
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	1.50-2.49
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง	1.00-1.49

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

4. การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยวิเคราะห์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

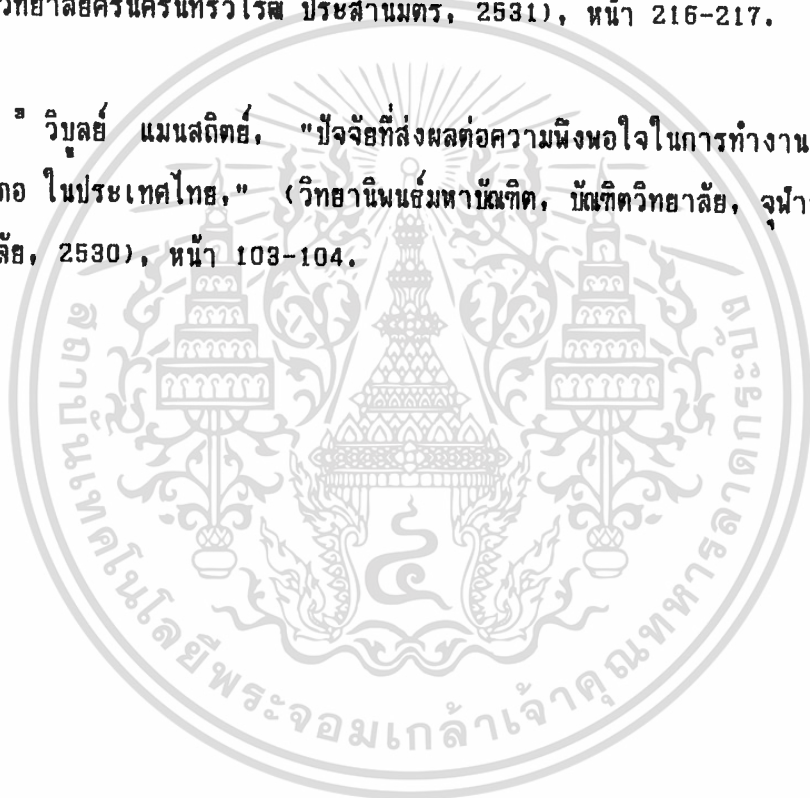
สำหรับการนำเสนอข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในบทที่ 4 ต่อไป

เชิงอรรถ

¹ กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ทำเนียบโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532, หน้า 175.

² ไผศาล หวังนาnix, วิธีการวิจัย (กรุงเทพ : งานส่งเสริมวิจัยและตำรา มหาวิทยาลัยวลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 216-217.

³ วิบูลย์ แมนสถิตย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 103-104.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ อายุ วุฒิสถที่สุดทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแห่งนี้ และ เงินเดือน
2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพมีผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 2 คือ

ตารางที่ 2

แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ
วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลา
ในการดำรงตำแหน่ง และ เงินเดือน

	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	52	31.9
	35-50 ปี	80	49.1
	มากกว่า 50 ปี	31	19.0
	รวม	163	100.0
2. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.2
	ปริญญาตรี	152	93.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	5.6
	รวม	163	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	32	19.6
	10-20 ปี	93	57.1
	มากกว่า 20 ปี	38	23.3
	รวม	163	100.0
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ในสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	94	57.7
	10-20 ปี	65	39.9
	มากกว่า 20 ปี	4	2.5
	รวม	163	100.0
5. เงินเดือน	น้อยกว่า 6,000 บาท	28	17.2
	6,000-8,000 บาท	37	22.7
	มากกว่า 8,000 บาท	98	60.1
	รวม	163	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2 พบว่าจากจำนวนครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น จำนวน 163 คน มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพดังนี้

1. อายุ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาเป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 52 คน และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และ 19.0 ตามลำดับ
2. วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมา ได้แก่ผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน และผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ 1.2 ตามลำดับ
3. ประสบการณ์การทำงาน ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน และผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ 19.6 ตามลำดับ
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระยะเวลา 10-20 ปี จำนวน 65 คน และระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และ 2.5 ตามลำดับ
5. เงินเดือน ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมา คือ ผู้มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 6,000-8,000 บาท จำนวน 37 คน และน้อยกว่า 6,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ 17.2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และความหมายของระดับความพึงพอใจที่มีต่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับ	ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงที่มี ต่องานในหน้าที่	4.98	0.93	ปานกลาง
2.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบาย และ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่มีต่อการทำงาน	4.77	0.88	ปานกลาง
3.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับ อัตราค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อจะ ช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดี	4.63	1.05	ปานกลาง
4.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษานายาบาลและอื่น ๆ	4.72	0.91	ปานกลาง
5.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้ รับการศึกษาต่อ หรืออบรมในอนาคต	4.84	0.99	ปานกลาง
6.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง เนื้อที่ในสำนักงาน และอื่น ๆ	4.75	0.92	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความน่าสนใจ หรือ ความน่าเพลิดเพลินของงานที่ท่านทำ	4.86	0.88	ปานกลาง
8.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับ ระดับการได้รับ การยอมรับนับถือจากผลงานที่ปฏิบัติ	4.87	0.84	ปานกลาง
9.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนที่ท่านพอใจ	5.02	0.72	ปานกลาง
10.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถของผู้อยู่บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน	4.88	0.83	ปานกลาง
11.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน	4.68	0.99	ปานกลาง
12.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีวิจรรณาณณ์รอบคอบและความเห็นอกเห็นใจของผู้อยู่บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน	4.90	0.88	ปานกลาง
13.	ท่านมีความรู้สึก เกี่ยวกับลักษณะของความรับผิดชอบและความอิสระในการปฏิบัติงานของท่าน	4.82	1.08	ปานกลาง
14.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	5.04	0.85	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
15.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.83	1.10	ปานกลาง
16.	ท่านมีความรู้สึกโดยส่วนรวมเกี่ยวกับงานของท่าน	4.97	0.83	ปานกลาง
	รวม	4.84	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (4.84) เมื่อแยกเป็นรายข้อทุกข้อจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (5.04) และมีความพึงพอใจด้านความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพื่อจะช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดี ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำที่สุด (4.63)

ตารางที่ 4
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ
ความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
1.1	การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.22	0.75	เห็นด้วย
1.2	การได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.26	0.77	เห็นด้วย
1.3	การมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.33	0.72	เห็นด้วย
1.4	การมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว	4.28	0.73	เห็นด้วย
	รวม	4.27	0.59	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย (4.27) แยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัย อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.33) และการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.22)

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_2)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
2.1	การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.18	0.92	เห็นด้วย
2.2	การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.17	0.83	เห็นด้วย
2.3	การได้รับความเชื่อถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.30	0.75	เห็นด้วย
2.4	การได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปในด้านตำแหน่งหน้าที่และฐานะส่วนตัว	4.23	0.76	เห็นด้วย
2.5	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.69	เห็นด้วย
	รวม	4.24	0.63	เห็นด้วย

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อด้าน การได้รับการยอมรับนับถือของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ 4.24 ปัจจัยด้านการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.34) และปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.17)

ตารางที่ 6
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_j)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
3.1	งานที่ปฏิบัติส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.17	0.60	เห็นด้วย
3.2	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	4.30	0.65	เห็นด้วย
3.3	งานที่ปฏิบัติมีค่าน่าสนใจชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ	4.09	0.71	เห็นด้วย
3.4	งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะปฏิบัติได้รับทุกขั้นตอนจนสำเร็จ	3.90	0.77	เห็นด้วย
3.5	งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.31	0.72	เห็นด้วย
	รวม	4.15	0.49	เห็นด้วย

ตารางที่ 6 จะเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานปฏิบัติของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ 4.15 แยกเป็นรายชื่อทุกปัจจัย ค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยด้านงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.31) และปัจจัยงานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะปฏิบัติได้รับทุกขั้นตอนจนสำเร็จ ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (3.90)

ตารางที่ 7
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ (x_4)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
4.1	การมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน	4.37	0.61	เห็นด้วย
4.2	การมีความสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.44	0.65	เห็นด้วย
4.3	การได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.35	0.67	เห็นด้วย
4.4	การได้ใช้ความรู้ความสามารถและอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม	4.18	0.77	เห็นด้วย
4.5	การได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	4.17	0.87	เห็นด้วย
	รวม	4.30	0.52	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อแยกเป็นรายชื่อแล้วทุกปัจจัย อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีความสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.44) และปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.17)

ตารางที่ 8
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านความก้าวหน้า (x)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
5.1	งานที่ปฏิบัติได้รับการวิเคราะห์และปรับให้ชัดเจนขึ้นเป็นลำดับ	4.10	0.76	เห็นด้วย
5.2	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมในระดับที่สูงขึ้น	4.11	0.79	เห็นด้วย
5.3	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน	4.22	0.69	เห็นด้วย
5.4	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน	4.12	0.84	เห็นด้วย
	รวม	4.14	0.64	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความก้าวหน้า ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อแยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต อยู่ในระดับเห็นด้วย และมีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_u)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
6.1	การได้รับความจริงใจในการให้คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา	4.20	0.83	เห็นด้วย
6.2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟัง ความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้าน การปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.80	เห็นด้วย
6.3	การได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัวจาก ผู้บังคับบัญชา	4.07	0.82	เห็นด้วย
6.4	การมีโอกาสนพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.93	0.90	เห็นด้วย
	รวม	4.10	0.67	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความ
สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม
เท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อแยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ใน
ระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับความจริงใจในการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา
และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ
ด้านการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากัน (4.20)

ตารางที่ 10
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_7)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
7.1	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว	4.15	0.76	เห็นด้วย
7.2	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.21	0.80	เห็นด้วย
7.3	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ งานร่วมกันทุกครั้ง	4.08	0.79	เห็นด้วย
7.4	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนใน การปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้ง	4.04	0.84	เห็นด้วย
7.5	การได้รับมิตรจิตและทัศนคติที่ดีจากเพื่อน ร่วมงาน	4.07	0.78	เห็นด้วย
	รวม	4.11	0.68	เห็นด้วย

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยรวมเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายข้อทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.21) และปัจจัยที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้งให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.04)

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน

การทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
8.1	การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.16	0.67	เห็นด้วย
8.2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.21	0.68	เห็นด้วย
8.3	การมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทาง ส่วนตัวเป็นอย่างดี	4.09	0.83	เห็นด้วย
8.4	ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ	4.21	0.77	เห็นด้วย
	รวม	4.17	0.58	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายชื่อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต อยู่ระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดและเท่ากัน (4.21) ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางส่วนตัวเป็นอย่างดี ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.09)

ตารางที่ 12
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน (x_u)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
9.1	โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และปฏิบัติได้	4.17	0.82	เห็นด้วย
9.2	โรงเรียนมีการกระจาย และมอบหมายงาน อย่างเหมาะสม	4.15	0.84	เห็นด้วย
9.3	โรงเรียนมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูง	4.19	0.87	เห็นด้วย
9.4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน	4.12	0.79	เห็นด้วย
	รวม	4.16	0.74	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต
โดยรวม เท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อแยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ย
เลขคณิต อยู่ในระดับเห็นด้วย และมีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (x_{10})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
10.1	ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจใจการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.09	0.77	เห็นด้วย
10.2	การให้ได้รับความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชาอย่างเพียงพอ	4.24	0.79	เห็นด้วย
10.3	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหลักในการปกครองบังคับบัญชาที่สามารถให้ความเสมอภาคและยุติธรรม	4.17	0.81	เห็นด้วย
10.4	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุมและรอบคอบ	4.12	0.91	เห็นด้วย
	รวม	4.15	0.71	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายชื่อแล้วทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับ การได้รับความยุติธรรม จากการปกครองบังคับบัญชาอย่างเพียงพอให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.24) และปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.09)

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการทำงานด้านการนิเทศงาน (x_{11})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
11.1	การมีโอกาสให้ความช่วยเหลือ แนะนำในด้าน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.13	0.80	เห็นด้วย
11.2	การได้ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.09	0.72	เห็นด้วย
11.3	การได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	4.23	0.74	เห็นด้วย
11.4	การใช้ความเป็นผู้นำในการชักจูงใจให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.74	เห็นด้วย
	รวม	4.16	0.65	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการนิเทศงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายชื่อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต อยู่ในระดับเห็นด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงานอยู่เสมอให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.23) และปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.09)

ตารางที่ 15
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_{12})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
12.1	โรงเรียนมีอาคาร สถานที่ เป็นสัดส่วนและเป็นเอกเทศ	4.21	0.88	เห็นด้วย
12.2	โรงเรียนมีเครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.24	0.75	เห็นด้วย
12.3	โรงเรียนมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และเหมาะสม เป็นต้นว่า อากาศ แสง เสียง การระบายอากาศและอื่น ๆ	4.23	0.80	เห็นด้วย
12.4	โรงเรียนมีลักษณะแวดล้อมทางสังคมที่ดีและเหมาะสม เช่น ส่วนราชการ ชุมชน และหน่วยงานสัมพันธ์อื่น ๆ	4.29	0.73	เห็นด้วย
	รวม	4.24	0.68	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (x_{16})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
13.1	ตำแหน่งที่มีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ	4.18	0.79	เห็นด้วย
13.2	โรงเรียนมีนโยบายการจ้างงานที่ให้ความมั่นคง และมีหลักประกันที่จะได้รับการจ้างงานที่ถาวร	4.26	0.78	เห็นด้วย
13.3	โรงเรียนมีหลักประกันในด้านความมั่นคงและ เสถียรภาพ	4.19	0.82	เห็นด้วย
13.4	โรงเรียนมีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	4.20	0.67	เห็นด้วย
13.5	งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีคุณค่ามาก	4.17	0.79	เห็นด้วย
	รวม	4.20	0.64	เห็นด้วย

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความ
 มั่นคงในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวม เท่ากับ
 4.20 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับเห็นด้วย
 ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียนมีนโยบายการจ้างงานที่ให้ความมั่นคงและมีหลักประกันที่จะได้รับการ
 จ้างงานที่ถาวร ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.26) และปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติมีความ
 สำคัญและมีคุณค่ามาก ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.17)

ตารางที่ 17
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านเงินเดือน (x_{14})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
14.1	การมีความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ	4.08	0.87	เห็นด้วย
14.2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นได้	4.04	0.85	เห็นด้วย
14.3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.94	เห็นด้วย
14.4	ขึ้นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตโดยส่วนรวม	3.96	0.96	เห็นด้วย
14.5	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.10	0.91	เห็นด้วย
	รวม	4.05	0.82	เห็นด้วย

จากตารางที่ 17 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายชื่อทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.10) และปัจจัยที่เกี่ยวกับขึ้นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิต โดยส่วนรวม ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (3.96)

ตารางที่ 18
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และความหมายของระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงานด้วยผลประโยชน์เกื้อกูล (x_{ij})

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับของปัจจัย
15.1	การได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น	4.46	0.65	เห็นด้วย
15.2	การมีโอกาสให้ลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดนักประจำปี เป็นต้น	4.28	0.72	เห็นด้วย
15.3	การมีโอกาสได้หยุดงานในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำปีลาพักร้อนและวันสำคัญอื่น ๆ	4.29	0.76	เห็นด้วย
15.4	การมีโอกาสได้รับเงินบำเหน็จ หรือเงินสะสมเมื่อถึงคราวเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน	4.33	0.70	เห็นด้วย
15.5	การมีโอกาสได้รับการชดเชยในด้านการเงินและอื่น ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือทลสภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน	4.40	0.66	เห็นด้วย
	รวม	4.35	0.55	เห็นด้วย

จากตารางที่ 18 จะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับเห็นด้วย แยกเป็นรายข้อแล้วทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับ การได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.46) และปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีโอกาสให้ลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และลาหยุดนักประจำปี เป็นต้น ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.28)

ตารางที่ 19

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ของตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ทุกตัว

ปัจจัยความพึงพอใจ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
ความพึงพอใจในการทำงาน	(Y)	4.84	0.68
ความสำเร็จในการทำงาน	(x ₁)	4.27	0.59
การได้รับการยอมรับนับถือ	(x ₂)	4.24	0.63
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(x ₃)	4.15	0.49
ความรับผิดชอบ	(x ₄)	4.30	0.52
ความก้าวหน้า	(x ₅)	4.14	0.64
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	(x ₆)	4.10	0.67
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(x ₇)	4.11	0.68
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	(x ₈)	4.17	0.58
นโยบายและการบริหาร	(x ₉)	4.16	0.74
การปกครองบังคับบัญชา	(x ₁₀)	4.15	0.71
การนิเทศงาน	(x ₁₁)	4.16	0.65
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	(x ₁₂)	4.24	0.68
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	(x ₁₃)	4.20	0.64
เงินเดือน	(x ₁₄)	4.05	0.82
ผลประโยชน์เกื้อกูล	(x ₁₅)	4.35	0.55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 19 พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปรตาม (Y) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ 4.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่กำหนดแล้ว ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระต่าง ๆ (X) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเลขคณิตระหว่าง 4.05 - 4.35 โดยมี X_{12} ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด (4.35) และ X_{14} ให้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด (4.05) และมีการกระจายระหว่าง 0.49-0.82 โดย X_{14} มีค่ากระจายสูงสุด และ X_{12} มีค่ากระจายต่ำสุด ในจำนวนตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัว พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัว มีระดับคะแนนค่อนข้างสูงคือ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เห็นด้วยกับ ตัวแปรอิสระ X_{12} , X_4 , X_1 , X_2 , X_{12} , X_{13} , X_{15} , X_{11} , X_3 , X_{10} , X_8 , X_7 , X_6 และ X_{14} ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 4.35, 4.30, 4.27, 4.24, 4.24, 4.20, 4.17, 4.16, 4.16, 4.15, 4.15, 4.14, 4.11, 4.10 และ 4.05 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ (X) ที่มีผลต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) และในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สะดวกต่อการแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังนี้

Y	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
X_1	หมายถึง	ความสำเร็จในการทำงาน
X_2	หมายถึง	การได้รับการยอมรับนับถือ
X_3	หมายถึง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_4	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
X_5	หมายถึง	ความก้าวหน้า
X_6	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_7	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

	X_8	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา
	X_9	หมายถึง	นโยบายและการบริหารงาน
	X_{10}	หมายถึง	การปกครองบังคับบัญชา
	X_{11}	หมายถึง	การนิเทศงาน
	X_{12}	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
	X_{13}	หมายถึง	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
	X_{14}	หมายถึง	เงินเดือน
	X_{15}	หมายถึง	ผลประโยชน์ที่ถือคุณ
	b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของ คะแนนดิบ (Score-Weight)
	β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของ คะแนนมาตรฐาน (Beta-Weight)
S.E.		หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใช้ในการประมาณค่า b
R		หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
R^2		หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
F		หมายถึง	อัตราส่วนเอฟ ทดสอบความมีนัยสำคัญของ R
t		หมายถึง	อัตราส่วนที (t_b) เป็นการทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน b (Score-Weight) ของตัวแปรอิสระ เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม
a		หมายถึง	ค่าคงที่ในสมการ (Constant หรือ Intercept)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน
และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตร Pearson's Product Moment
Correlation ปรากฏผลอยู่ในตารางที่ 20

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X)

และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองคือ Pearson's Product Moment Correlation

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅
Y	1.0000															
X ₁	.5385**	1.0000														
X ₂	.4958**	.7112**	1.0000													
X ₃	.5087**	.6011**	.5892**	1.0000												
X ₄	.4410**	.3259**	.6465**	.5977**	1.0000											
X ₅	.4699**	.5624**	.5540**	.6575**	.6002**	1.0000										
X ₆	.5058**	.6700**	.6120**	.5447**	.5819**	.6841**	1.0000									
X ₇	.5082**	.6231**	.6216**	.5726**	.6185**	.5563**	.6238**	1.0000								
X ₈	.4059**	.5636**	.6347**	.5428**	.6148**	.5058**	.5539**	.6861**	1.0000							
X ₉	.4531**	.5954**	.5987**	.5894**	.6242**	.6661**	.7086**	.6035**	.5516**	1.0000						
X ₁₀	.3503**	.5383**	.5931**	.5639**	.6116**	.6066**	.7308**	.5975**	.5990**	.7727**	1.0000					
X ₁₁	.4775**	.6210**	.6653**	.5735**	.5925**	.6707**	.7023**	.6716**	.6400**	.6763**	.7348**	1.0000				
X ₁₂	.3371**	.5725**	.5899**	.5065**	.5761**	.4902**	.6643**	.6290**	.5534**	.5975**	.6353**	.6209**	1.0000			
X ₁₃	.4479**	.5815**	.5822**	.5659**	.5950**	.6001**	.6685**	.6305**	.6438**	.6549**	.6988**	.7392**	.7146**	1.0000		
X ₁₄	.3363**	.3979**	.4264**	.5073**	.4441**	.4955**	.5859**	.5194**	.4749**	.5587**	.5765**	.4826**	.4926**	.5939**	1.0000	
X ₁₅	.3726**	.5116**	.4964**	.4555**	.4719**	.5743**	.6326**	.5364**	.5690**	.5276**	.5436**	.6224**	.6149**	.7433**	.4693**	1.0000

p < 0.001

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 20 เป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันพบว่าตัวแปรอิสระตั้งแต่ $X_1, X_2, X_3, \dots, X_{12}$ ทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 โดยเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ $X_1 = .5385$ รองลงมา คือ $X_9 = .5087, X_7 = .5082, X_6 = .5058, X_2 = .4958, X_{11} = .4775$ และ $X_{12} = .4699$ เป็นต้น ส่วนตัวแปรอิสระที่ได้ค่าต่ำสุดคือ $X_{14} = .3363$

2. การวิเคราะห์ถดถอยหาคoefficient เพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ จากข้อมูลมีลำดับขั้นดังนี้

2.1 การเลือกตัวแปรอิสระ ตัวแรกเข้าสู่สมการถดถอยหาคoefficient เพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ นั้น พิจารณาจากค่าของตัวแปรอิสระ (X) ในตารางที่ 20 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) สูงสุดเข้าสู่สมการถดถอยก่อน ในที่นี้ คือ X_1 ซึ่งมีค่า $r = .5385$ ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21

แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระ X_1 เข้าสู่สมการ

การวิเคราะห์ความแปรปรวน

		df	Sum of squares	Mean square
R = .53849	Regression	1	21.96777	21.96777
R ² = .28997	Residual	161	53.78983	.33410
Adj R ² = .28556				
S.E. = .57801	F = 65.75242			Sig of F = .0000

ตัวแปรที่อยู่ในสมการ						ตัวแปรไม่อยู่ในสมการ			
ตัวแปร	b	S.E.	p	t	Sig t	ตัวแปร	Partial	t	Sig t
X_1	.62327	.07686	.53849	8.109	.0000	X_2	.19049	2.454	.0152
(ค่าคงที่)	2.17698	.33143		6.568	.0000	X_3	.27474	3.614	.0004
						X_4	.15814	2.026	.0444
						X_5	.23977	3.124	.0021
						X_6	.23187	3.015	.0030
						X_7	.26196	3.433	.0008
						X_8	.13388	1.709	.0894
						X_9	.19572	2.525	.0126
						X_{10}	.08513	1.081	.2814
						X_{11}	.21659	2.806	.0056
						X_{12}	.04171	.528	.5982
						X_{13}	.19660	2.536	.0122
						X_{14}	.15788	2.022	.0448
						X_{15}	.13407	1.711	.0890

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อ X_1 เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .53849 มีนัยสำคัญที่ $F = .0000$ นั้น หมายถึงว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .28997 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 29.0

2.2 ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ที่จะเข้าสู่สมการถดถอย โดยตรวจสอบตัวแปรอิสระที่ยังไม่อยู่ในสมการหรือยังไม่ถูกเลือก (Variables not in Equation) จากตารางที่ 21 โดยพิจารณาอัตราส่วน t สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญและทำให้ R^2 สูงขึ้น ในที่นี้คือ X_2 ($t = 3.614, \text{sig } t = .0004$) ผลการวิเคราะห์ลำดับที่ 2 แสดงไว้ในตารางที่ 22

ตารางที่ 22

แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อ X_1, X_2 เข้าสู่สมการ

การวิเคราะห์ความแปรปรวน

		df	Sum of squares	Mean square
$R = .58615$	Regression	2	26.02797	13.01399
$R^2 = .34357$	Residual	160	49.72963	.31081
Adj $R^2 = .33536$				
S.E. = .55750				
			$F = 41.87117$	$\text{Sig if } F = .0000$

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรที่อยู่ในสมการ						ตัวแปรไม่อยู่ในสมการ			
ตัวแปร	b	S.E. _b	p	t	Sig t	ตัวแปร	Partial	t	Sig t
X_1	.42175	.09276	.36438	4.547	.0000	X_2	.13022	1.656	.0997
X_2	.40536	.11215	.28967	3.614	.0004	X_3	.06731	.851	.3963
(ค่าคงที่)	1.35415	.39245		3.451	.0007	X_4	.12704	1.615	.1083
						X_5	.17794	2.280	.0239
						X_6	.19179	2.464	.0148
						X_7	.05728	.723	.4704
						X_8	.10780	1.367	.1735
						X_{10}	-.01438	-.181	.8563
						X_{11}	.14134	1.800	.0737
						X_{12}	-.02831	-.357	.7215
						X_{13}	.11601	1.473	.1428
						X_{14}	.06414	.810	.4189
						X_{15}	.07972	1.008	.3148

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางที่ 22 พบว่า หลังจากที่เพิ่ม X_2 เข้าสู่สมการ เป็นอันดับที่สองแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่ากับ .53849 เป็น .58615 อย่างมีนัยสำคัญที่ $F = .0000$ ซึ่งมีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .34357 นั้นหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 34.36

2.3 ตัวแปรอิสระลำดับที่ 3 ที่จะเข้าสู่สมการถดถอยตรวจสอบได้จากตารางที่ 22 จากอัตราส่วน t สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญ คือ X_7 ($t = 2.464$ Sig $t = .0148$) และได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23

แสดงผลการถดถอยบุคคลเมื่อ X_7 เข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3

=====

การวิเคราะห์ความแปรปรวน

		df	Sum of squares	Mean square
R = .60640	Regression	3	27.85729	9.28576
R ² = .36772	Residual	159	47.90031	.30126
Adj R ² = .35579				
S.E. = .54887	F = 30.82311		Sig if F = .0000	

=====

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปรที่อยู่ในสมการ						ตัวแปรไม่อยู่ในสมการ			
ตัวแปร	b	S.E. b	p	t	Sig t	ตัวแปร	Partial	t	Sig t
X_1	.31586	.10093	.27289	3.129	.0021	X_2	.08362	1.055	.2931
X_2	.31447	.11642	.22472	2.701	.0077	X_4	.01135	.143	.8868
X_7	.21034	.08536	.20947	2.464	.0148	X_8	.09243	1.167	.2451
(ค่าคงที่)	1.31965	.38663		3.413	.0008	X_9	.12804	1.623	.1066
						X_{10}	-.03476	-.437	.6626
						X_{11}	.05573	.702	.4839
						X_{12}	-.07777	-.980	.3284
						X_{13}	.07113	.896	.3714
						X_{14}	-.11058	1.399	.1639
						X_{15}	.05254	.661	.5094
						X_{16}	.00760	.095	.9241
						X_{17}	.02840	.357	.7215

จากตารางที่ 23 จากการที่ได้เพิ่มตัวแปรอิสระ X_7 เข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3 แล้วปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .60640 อย่างมีนัยสำคัญที่ $F=.0000$ และมีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R²) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .36772 ด้วยหมายความว่า ตัวแปรอิสระ X_1 , X_2 และ X_7 ได้ร่วมกันพยากรณ์หรือสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Y) ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 36.77

เมื่อตรวจสอบตัวแปรที่ไม่อยู่ในสมการ ซึ่งยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการจะพบว่า x_2 , x_3 , x_4 , x_5 , x_6 , x_7 , x_{10} , x_{11} , x_{12} , x_{13} , x_{14} และ x_{15} ค่าความสัมพัทธ์บางส่วน อัตราส่วน b ไม่สูงและไม่มีความสำคัญพอที่จะเข้าสู่สมการได้อีก แสดงให้เห็นว่าเป็นการสิ้นสุดของการเพิ่มตัวแปร ดังนั้นจึงมีตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์หรืออธิบายตัวแปรตามเพียง 3 ตัวเท่านั้น คือ x_1 , x_9 และ x_7 นั้นหมายความว่าตัวแปรอิสระ x_1 , x_9 และ x_7 คือ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม y

สำหรับตัวแปรที่อยู่ในสมการนั้นจะพบว่า

1. มีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ คือ "b" โดย $b_1 = .31586$, $b_9 = .31447$ และ $b_7 = .21034$
2. มีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน "p" โดยที่ $p_1 = .27289$, $p_9 = .22472$ และ $p_7 = .20947$
3. ค่า a คือค่าคงที่ โดย $a = 1.31965$

ดังนั้นจึงได้สมการถดถอยดังนี้

1. ในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.31965 + .31586x_1 + .31447x_9 + .21034x_7$$

2. ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .27289Z_1 + .22472Z_9 + .20947Z_7$$

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากตารางที่ 20 ที่แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ จะเห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.001 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1), ลักษณะงานที่เป็นปฏิบัติ (X_9) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_7) มีค่าเท่ากับ .5385, .5087 และ .5082 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ $X_8, X_2, X_{11}, X_5, X_3, X_{12}, X_4, X_6, X_{13}, X_{10}, X_{14}$ และ X_{15} มีค่าเท่ากับ .5058, .4958, .4775, .4699, .4581, .4479, .4410, .4059, .3726, .3503, .3371, .3363 ตามลำดับ

ดังนั้น จึงเป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยว่า

- 1. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 15 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาระดับความพึงพอใจทั่วไปในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533 เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ตามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และตอนที่ 3 ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

สมมติฐานของการวิจัย คือ 1) ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และ 2) ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ท่อสรุปผลของการวิจัยเป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 35-50 ปี ส่วนมากมีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี เป็นส่วนใหญ่ สำหรับเงินเดือนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนมากกว่า

8,000 บาท

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 181 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.06

2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลปรากฏว่าครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สำหรับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่ค้นพบจากการวิจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

- 1) ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.31965 + .31586x_1 + .31447x_2 + .21034x_3$$

- 2) ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .27289Z_1 + .22472Z_2 + .20947Z_3$$

4. ผลการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ($p < .001$) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายนและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างดีได้นั้น ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ติดต่อกงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายมีความเห็นตรงกัน และยอมรับต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ "การจูงใจ" ดังที่ Robbin กล่าวว่า "การจูงใจจะเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นเท่าใด แสดงว่ามีทัศนคติที่ติดต่อกงานสูงขึ้นเท่านั้น" การที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแสดงว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ดีขึ้น ดังที่ Stepp กล่าวไว้ว่า "เมื่อบุคคลพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยใจรักและความตั้งใจจริงมุ่งหวังที่จะทำให้ผลงานที่ออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี"² ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาก็จะตั้งใจ เอาใจใส่มีพฤติกรรมที่ติดต่อกงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเกิดผลดีต่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป ในทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการจูงใจบุคลากรด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งบุคลากรที่มีระดับงานรับผิดชอบสูงเท่าใดจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นเท่านั้น

ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบสูงในโรงเรียน การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะได้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะชี้นำไปสู่การอภิปรายดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 4.84$, $S.D. = 0.68$) ข้อค้นพบที่ว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีทัศนคติในทางบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง กล่าวคือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ความตั้งใจและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจะมีน้อยหรือในส่วนของผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของผลงาน ตลอดจนข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุให้คุณภาพการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในเกณฑ์ไม่ดีนัก ความประหลาดต่าง ๆ ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงมักถูกมองไปแง่ลบเสมอและโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนบางแห่ง ต้องเลิกกิจการไปในที่สุด ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงความตั้งใจและความเอาใจใส่ในการทำงานก็จะมีสูงตามมาด้วยและการเกิดข้อผิดพลาด หรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานจะมีน้อยลงด้วย

การค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง"⁵ ปราณี อารยศาสตร์ ได้ทำการวิจัยพบว่า "สภาพความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียน และผู้บริหารระดับวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง"⁶ วิบูลย์ แมนสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง"⁷ วิทยา โนนี่สุ วิจัยพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง"⁸ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ได้ทำการวิจัยพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง"⁹ กมล รักสวน พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง"¹⁰

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เจ้าของ

หรือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตลอดจนผู้จัดการโรงเรียนที่มีหน้าที่บังคับบัญชา ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา น่าจะยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะการที่กองโรงเรียนอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เจ้าของ หรือผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ ครูใหญ่ ยิ่งครูใหญ่มีความพึงพอใจสูงเท่าใด พฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความตั้งใจหรือความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ย่อมจะมีสูงขึ้นด้วย ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย การจูงใจที่ดีจะทำให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจบุคคลได้นั้น กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เจ้าของ หรือผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำเป็นจะต้องทราบ ความต้องการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า

สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีมูลเหตุมาจากความต้องการ ดังนั้น ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุด”^๑

สอดคล้องกับ Maslow ที่ได้กล่าวว่า

ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดตามความนึกคิดของตน โดยการให้สิ่งจูงใจในการทำงาน ที่เป็นผลตอบแทน ทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมเสมอภาคและยุติธรรม”^{๑๐}

ดังนั้น กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ให้มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น จากข้อค้นพบของการวิจัย ตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ทำให้ครูใหญ่มีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมคือโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โอกาสที่จะทำงานร่วมกับคนที่ครูใหญ่พอใจ ความมั่นคงที่มีต่องานในหน้าที่ ความเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณอันรอบคอบและความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ปฏิบัติและความน่าสนใจหรือความเพลิดเพลินของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 5.04, 5.02, 4.98, 4.90, 4.88, 4.87, และ 4.86 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้ ได้แก่ ให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีโอกาสได้ศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนที่ครูใหญ่พอใจนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้ได้แก่ การให้ครูใหญ่มีบทบาทในการพิจารณาคัดเลือกครู ที่จะบรรจุในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โรงเรียนควรจัดบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการและการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามความเหมาะสม เป็นต้น

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับความมั่นคงที่มีต่องานในหน้าที่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้ โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดมาตรฐานในเรื่องตำแหน่งอย่างชัดเจน ตำแหน่งจะต้องมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ ควรมีนโยบายการจ้างและหลักประกันที่มั่นคงในการปฏิบัติ และงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องมีความสำคัญและมีคุณค่ามาก เป็นต้น

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับความเป็นผู้มีวิจรรย์เอาธรรมาจริยา และ ความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต หรือ เจ้าของ ตลอดจนผู้จัดการโรงเรียนควรมีอารมณ์ที่เอื้อเอื้อนสุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในด้านการปฏิบัติงานกับครูใหญ่อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูใหญ่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจูงใจให้ครูใหญ่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลงานที่ปฏิบัติ และความน่าสนใจหรือความเพลิดเพลินของงานที่ทำ ก็ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสามารถจัดปัจจัยดังกล่าว ตอบสนองความต้องการของครูใหญ่ ก็จะทำให้ครูใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน ที่เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพื่อจะช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยรวมต่ำที่สุด (4.63) แสดงให้เห็นว่าอัตราค่าตอบแทนที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้รับจากการทำงาน ยังไม่สามารถจูงใจให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสูงขึ้นได้ ดังนั้นในการที่จะยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในเรื่องนี้คือ ผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของ ตลอดจนผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน และขึ้นของเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

2. การที่ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้ง 15 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามากที่สุด และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนตามลำดับนั้น แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในระดับสูง ยกเว้นความรับผิดชอบ

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในระดับที่ต่ำกว่ายกเว้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.3 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 15 ปัจจัยนั้น มีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก (.5385-3363) จึงถือได้ว่าทุกปัจจัย มีโอกาสที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ เมื่อได้รับการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้ดีพอ

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานบริหารงานบุคคล ในการพิจารณาปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้

3.1 ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 2 ปัจจัยนี้

Herzberg ได้กล่าวว่า

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือปัจจัยจูงใจที่จะทำให้อุทิศตนเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ใ้บรรลุผลสำเร็จและจัดอยู่ในกลุ่มของปัจจัยงาน หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ทุกองค์การต่างให้ความสำคัญ จากผลการวิจัย

ที่ผ่านมาเห็นว่าในช่วงตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1959 เป็นต้นมา องค์การต่าง ๆ ให้ความสนใจในการศึกษาถึงการออกแบบงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก โดยเห็นว่า เป็นสิ่งที่จะจูงใจและเป็นการเตรียมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการของบุคคล อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานต่อไป”¹¹

Feldman กล่าวว่า "ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ได้จัดไว้ในกลุ่มปัจจัยที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือปัจจัยค่าจูง เป็นส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน"¹²

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2 ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณได้จะเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีประสิทธิภานในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 36.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.36772$, $F = 0.0000$.) และหากพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานจากสมการแล้วจะได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .27289Z_x + .22472Z_y + .20947Z_z$$

จะเห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน (.27289) มีมากกว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ (.22472) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.20947) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น ถ้าครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ตามเป้าหมาย การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และตลอดทั้งการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลงาน ที่ได้ปฏิบัติ นั้น ๆ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เป็นอันดับแรก การเพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ การทำงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อการมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จ และตลอดจนการที่งานนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น และนอกจากนั้นการเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้าน การงานและด้านส่วนตัว การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานให้ความ เต็มใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน และตลอดจนการได้รับโมติวิจิต และทัศนคติที่ดี จากเพื่อนร่วมงาน ก็ยังเป็น การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาให้สูงขึ้นอีกด้วย

การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ "ความสำเร็จในการทำงาน" ถึงแม้ว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะมีความสำคัญ ที่จะช่วยพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาขั้นก็ตาม หากขาดปัจจัยความสำเร็จในการทำงานแล้ว ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ก็จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการ ทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้

จากผลของการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปัจจัยที่สำคัญที่กองโรงเรียนอาชีวศึกษาเจ้าของ หรือผู้รับ ใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน การที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมายตามที่มีบังคับบัญชามอบหมาย สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้รับรู้และความภาคภูมิใจจากผลงานจะทำให้ครูใหญ่

เกิดความภาคภูมิใจ และพึงพอใจของโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนเจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาตตลอดจนผู้จัดการโรงเรียนเปรียบเสมือนผู้บังคับบัญชาครูใหญ่
เห็นความสำคัญของตน ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Strauss and Sayless ที่ว่า "ความต้องการ
ที่รุนแรงของคนคือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและ
งานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วย
ให้เขาประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้"¹³

ผลงานวิจัยของ Jackson ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ศึกษาองค์ประกอบ
ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ผลปรากฏว่า "ผู้บริหารระดับกลางมีความ
พึงพอใจในปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน"¹⁴ จากผลการวิจัยของ วิบูลย์ แมนสติย์
พบว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย ได้แก่
ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน"¹⁵ ผลงานวิจัยของ
Sergiovanni พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูใน Monroe county รัฐนิวยอร์ก มีความ
พึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบตามลำดับ"¹⁶

ดังนั้น ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่กองโรงเรียนอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต ตลอดจนผู้จัดการ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ ที่เกี่ยวกับความ
สำเร็จในการทำงาน ได้แก่

1. การปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการ
ปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลากำหนด
4. การได้รับรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ ควรพิจารณาลักษณะงานที่ครูใหญ่โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษาจะต้องปฏิบัติได้แก่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของครูใหญ่และอำนาจหน้าที่ของ
ครูใหญ่ที่ระบุไว้ตามกฎหมาย โดยการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ การพิจารณาลักษณะงาน

ดังกล่าวนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการศึกษาพบว่าลักษณะของงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่านั้น ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานลักษณะงานที่มีขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมากไปกว่าตำแหน่ง จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและการได้รับรู้ และภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติงานไปแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการมอบหมายงาน และติดตามนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และมีบทบาทในการให้ความสนใจเอาใจใส่การจัดการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ก็จะช่วยให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังสามารถช่วยให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้รับรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยการตอบสนองด้วยปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อจูงใจให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

จากบทบาท และภาระหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ระบุมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การมีภาระหน้าที่ตามบทบัญญัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม จัดได้ว่ามีบทบาทและภาระหน้าที่รับผิดชอบที่กว้าง อาจจะทำให้เกิดความชัดเจนไม่พอ ที่จะทำให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบบรรลุความสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพเพียงพอได้ การปรับลักษณะของงาน และการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบจะเป็นสิ่งที่จะสามารถเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแล้ว ยังจะส่งผลดีต่อภาพรวมของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอีกด้วย

สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาสต่อความรู้ความสามารถ งานนั้นมีความน่าสนใจ ชอบปฏิบัติไม่น่าเบื่อ และ

มีโอกาสปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ ดังนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ Jamann ที่ว่า "งานที่ทำทาสความรู้ความสามารถก็อาจจะมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมากขึ้น เพราะการใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนทำให้สำเร็จได้ ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจและผูกพันกับการทำงานมากขึ้น"¹⁷ และสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า "การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ มีความรู้ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีความกำลังใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะขอกำลังกายแก่งานนั้นอย่างเต็มที่"¹⁸ จะเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลในองค์การต่าง ๆ ซึ่งผลงานวิจัยของ จรุง ผาสวรรณ พบว่า "ครูอาชีวศึกษาพอใจในลักษณะงานที่ทำ"¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนูญ บุญเกิด ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก คือลักษณะของงาน"²⁰ และตรงกับงานวิจัยของ นิติยา สวัสดิราชกูร์ ที่พบว่า "ผู้ประสานงานการศึกษาออกโรงเรียนระดับอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่งคือ ลักษณะของงาน"²¹ และ กมล วัคฉนวน พบว่า "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านลักษณะของงาน"²²

ส่วนปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นจะประกอบไปด้วย เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่และครู ครูใหญ่และครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น เปรียบเสมือนเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เพียงแต่ผู้ที่จะเป็นครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น จะเป็นผู้ที่เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการพิจารณาจากครูที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม ให้ขึ้นมาดำรงตำแหน่งเท่านั้น ดังนั้น พื้นฐานและความสัมพันธ์ที่ดีก็ย่อมมีความผูกพันซึ่งกันและกัน การที่ครูใหญ่และครูมีความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน มีความเป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ Applewhite ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้ที่ทำงานและพอใจในหมู่คณะผู้ร่วมงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่"²³ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่ครูหรือเพื่อนครูให้ความไว้วางใจทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากครูเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนครมีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี จากเพื่อนคร การที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กับครุหรือเพื่อนคร ในระดับต่ำ หรือการที่ครุหรือเพื่อนครมีพฤติกรรม ในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานหรือผลของการปฏิบัติงาน ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะส่งผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้เช่นกัน ดังผลการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครุ-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน"²⁴ และ Thomas J. Sergiovanni พบว่า "ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครุเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเช่นกัน ซึ่งหมายถึงว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีมีปัญหาในการทำงาน ไม่มีความร่าเริง ไม่เข้าใจกันจะทำให้ผู้ทำงานมีความวิตกกังวล และไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน"²⁵ จะเห็นว่า เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต ตลอดจนผู้จัดการโรงเรียน จะมีบทบาทที่จะทำให้ครุใหญ่และครุมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จัดระบบส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการจัดกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อประชุมปรึกษาหารือหรือผ่อนคลายความตึงเครียด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในฐานะเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยตรง ที่สามารถยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครุใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครุใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ ถ้าหากสามารถยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของครุใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครุใหญ่โรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จะต้องให้ความสนใจในการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งมีปัจจัยส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ซึ่งสมาคมฯ น่าจะอาศัยบทบาทหน้าที่ของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย นำเสนอผลการวิจัยไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และเจ้าของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ให้รับทราบเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป

1.2 เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต ตลอดจนผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นโดยตรงของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา น่าจะสนใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการพิจารณาปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้ดีขึ้น เช่น การวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ ศึกษารายละเอียดของงาน และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อย่างต่อเนื่องจะทำให้ทราบถึงสภาพและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอีกด้วย

1.3 ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1) การได้มีโอกาสรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ตามโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น

2) การได้รับรู้ถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เอื้อต่อการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ก็จะทำให้ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา การทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ก็จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนต่อไป

2.2 เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งแวดล้อมและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการอาชีวศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดสถาบันราชมนฑล และผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูใหญ่กับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เชิงอรรถ

¹ Stephen P. Robbin, Organization Behavior : Concepts Controversies 2nd ed (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1983), p. 56.

² Edwin B. Flippo, Management : A Behavioral Approach (Boston : Allyn and Bacon, 1966), pp. 85-98.

³ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 117.

⁴ ปราณี อารยศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า ก-ด.

⁵ วิบูลย์ แมนสถิตย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า จ.

⁶ วิทยา โนนี่, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษานิเทศศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 1.

⁷ ไพฑูรย์ กฤษณะพันธ์, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาลัยเขตสาขา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ฉ.

⁸ กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า จ.

⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533), หน้า 320-321.

¹⁰ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Brothers, 1954), pp. 122-124.

¹¹ F. Herzberg, "The Motivation-Hygiene theory," Work and the Nature of Man (1966), quoted in Pugh D.S., Organization Theory (New York : Penguin Books, 1981), pp. 324-344.

¹² Daniel C. Feldman and Hugh J. Arnold, Management Individual and Group Behavior in Organizations (Tokyo : McGraw-Hill International Book Company, 1983), pp. 192-193.

¹³ Strauss and Sayless, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs, N.Y. : Prentice-Hall Inc., (1960), pp. 119-121.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁴ Dale Russel Jackson, "A study of University Administrators Perceptions related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene," Dissertation Abstracts International (July, 1975), p. 7560 A.

¹⁵ วิบูลย์ แมนสติษฐ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹⁶ Thomas J. Sergiovanni, "Investigation of Factor which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Dissertation Abstracts International (The University of Rochester, Vol. 30, No. 12, 1970), p. 1253 A.

¹⁷ Joann S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs," Dissertation Abstracts in Humanities and Social, 1975, pp. 4914-4915.

¹⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยพัฒนาการนิพนธ์, 2517), หน้า 75-76.

¹⁹ จรุง ผาสวรรณ, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 60-70.

²⁰ มนูญ หนูเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า จ.

²¹ นิตยา สวัสดิราชกูร์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน การศึกษาออกโรงเรียน ระดับอำเภอ," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย), หน้า 114.

²² กมล รักสงวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ.

²³ Phillip B. Applewhite, Organization Behavior (Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice-Hall Inc., 1965), p. 280.

²⁴ คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ด

²⁵ Thomas J. Sergiovanni, "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Exploration in Educational Administration (St. Louise : University of Queensland Press, 1973), pp. 191-207.

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2536.

กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

คำนิง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต การศึกษา3" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, 2537.

ชมพูนุช บัวบังศรี. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำวิทยากรใน วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

คำย เชียงฉิ. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ. ภาควิชาประเมินผลและการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารคัดสำเนา), 2525.

นิตยา สวัสดิราชกูร์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษาออกโรงเรียนระดับอำเภอ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

แพนงษ์ บุญจิตราคุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อเนกศิลป์, 2525.

เมธี ปิไลันธานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร, 2532.

มนตรี เทียรขาว. "การบริหารเวลาของผู้บริหาร" เอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2528.

ประคอง กรรณสุตร. สถิติประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2532.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ปิ่น มาลากุล,ม.ล. การปฏิรูปการศึกษา การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

เปล่งศรี อิงคินันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วิทยา โฉมสุ. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู
วิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

วิบูลย์ แมนสดีตย์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ
ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

วิโรจน์ สารรัตน์. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน
กรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ศลิษา วงศ์วิรัช. "การศึกษาความพึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ดวงกมล, 2521.

อารี เพชรนุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์,
2530.

อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. "ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน."
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.

Alderfer, C.P. Existence, Relatedness and Growth. New York : Free
Press, 1972. Quoted in Feldman. Daniel C and Arnold, Hugh J.
Management Individual and Group Behavior in Organizations.
Tokyo : McGraw-Hill international Book Company, 1983.

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge :
Harvard Uni. Press, 1968.

Blum, Milton L. and James C. Naylor. Industrial Psychology.
New York : Happer and Row, 1968.

Chruden, Herzberg J. and Authur W. Jr. Sherman. Personal Management.
Ohio : Southern-Western Publishing Company, 1968.

Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work :
Organizational Behavior. 7th ed., New York : McGraw-Hill,
1985.

Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior ; and
Applied Perspective. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice-Hall, Inc., 1984.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw-Hill International Book Company, 1983.

Gannon, Martin J. Management : An Integrated Framework. 2nd ed. Boston : Little, Brown and Company, 1982.

Glmer, Von Haller B. Applied Psychology : Adjustment in Living at Work. New York : McGraw-Hill Company, 1967.

Halloran, Jack. Applied Human Relations : An Organization Approach. New Jersey : Prentice-Hall, 1983.

Hammer, Robert Eugene. "Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory." Dissertation Abstracts International. 31, 7 (January 1971) : 3373-A.

Kanungo, Robindran N. Work Alienation : An Integration Approach. New York : Praeger, 1982.

Locke, E.A. Nature and causes of Job satisfaction. In M.D. Dunnette (ed.), Handbook of Industrial : and Organization Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976. Quoted in siegel, Lawrence. and Lane Irving M. Personal and Organizational Psychology. Homewood, Illinois : Richard D. Irvin, Inc., 1982.

McClelland, David C. The Achieving Society. New York : D. Van Nostrand Company Inc., 1961.

McCormick, Ernest J. and Daniel R. Ilgen. Industrial Psychology. 7th ed, New Jersey : Prentice-Hall, 1983.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed., New York : Happer and Row, Publishers, 1970.

Rebeaux, Peter and Stephen E. Poppleton. Psychology and Work. London : McMilland Press, 1978.

Robbin, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts Controversies. 2 ed., New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1983.

Seepersad, Joseph. "Identification, analysis, and implication of Factors Related to the Job Satisfaction and Motivation of Agricultural Extension Field staff in Trinidad." Dissertation Abstracts International. 45 (July 1984) : 56-A.

Sergiovanni, Thomas J. "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatistaction of Teacher." Exploration in Education Administration. (1973) : 191-207.

Siegel, Laurence and Irving M. Lane. Personal and Organizational Psychology. Georgetown Ontario : Richard D. Irwin Inc., 1982.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Smith, Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill, 1955.

Steer, R.M. and S.R. Rhodes. "Major Influences on Employee Attendance : A Process Model." Journal of Applied Psychology 63 (1978). 391-407. Quoted in Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to Work. Illinois, Homewood, 1983.

Strauss, George and Leonard R. Sayless. Strauss and Sayless Behavioral Strategies for Managers. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980.

Wickstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers." Dissertation Abstracts International, 72, 3 (September 1971) : 1249 - A.

Wisher, Linda Galle Moe. "The relationship Between the Motivation-Hygiene Factors Present in School District and Job Satisfaction of Principals." Dissertation Abstracts International. 45 (April 1985) : 3047 - A.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1507.3/28



136

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 มกราคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษาที่จะขอเก็บข้อมูล

ด้วยนายประวิง รุ่งประพันธ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมา ดังต่อไปนี้ ตามรายละเอียดที่แนบมา

หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคณา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 8267320-9 ต่อ 393

รายชื่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จะเก็บข้อมูล

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. กรุงเทพมหานครวิทยาลัย | 2. กรุงเทพมหานครธุรกิจพณิชยการ |
| 3. กองทัพบกอุปถัมภ์ช่างกล พล. ทบ. | 4. กุสลีรีเทคโนโลยี |
| 5. ช่างฝีมือปัญญาศึกษา | 6. ช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ |
| 7. เซนต์จอร์จอาชีวศึกษา | 8. ตรุณวิทยานพณิชยการ |
| 9. ดอนบอสโก | 10. ดลิตนพณิชยการ |
| 11. ตรีนิตินพณิชยการ | 12. ตั้งตรงจิตรพณิชยการ |
| 13. เทคนิคเจ้าพระยา | 14. เทคนิคธนบุรี |
| 15. เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ | 16. เทคนิคเปรมฤทัยมัธยมศึกษา |
| 17. เทคนิคพณิชยการจรัลสีนทวงศ์ | 18. เทคนิคพณิชยการจ่านงค์ |
| 19. เทคนิคพณิชยการธนบุรี | 20. เทคนิคพระรามหก |
| 21. เทคนิคมารดานเคราะห์บริหารธุรกิจ | 22. เทคนิคมิตรภาพธนบุรี |
| 23. เทคนิครัตนโกสินทร์ | 24. เทคนิควิทยา |
| 25. เทคนิควิมลพณิชยการประชาชื่น | 26. เทคโนโลยีกรุงเทพ |
| 27. เทคโนโลยีกรุงธน | 28. เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ |
| 29. เทคโนโลยีไทยสุริย | 30. เทคโนโลยีบางกะปิ |
| 31. เทคโนโลยีประชาชื่น | 32. เทคโนโลยีปิ่นมณฑล |
| 33. เทคโนโลยีพระรามหก | 34. เทคโนโลยีสยาม |
| 35. เทคโนโลยีหมู่บ้านครู | 36. ไทยโปลีเทคนิค |
| 37. ไทยวิจิตรศิลป์ | 38. มงคลศึกษานิตยาศูรกิจและพณิชยการ |
| 39. พณิชยการจรัลสีนทวงศ์ | 40. พณิชยการเจ้าพระยา |
| 41. พณิชยการตั้งตรงจิตร | 42. พณิชยการธัชรินทร์ |
| 43. พร้อมพรรณพณิชยการ | 44. พณิชยการบัณฑิต |
| 45. พณิชยการบัณฑิต | 46. พณิชยการบางโพ |
| 47. พณิชยการราชดำเนิน | 50. พณิชยการสยาม |
| 51. พณิชยการสันติราษฎร์ | 52. พณิชยการสามเสน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|------------------|------------------|
| 53. หนึ่งยการลลล | 54. หนึ่งยการลลล |
| 55. ทรลลลลลลลลลล | 56. ฆลลลลลลลลลล |
| 57. ฆลลลลลลลลลล | 58. ฆลลลลลลลลลล |
| 59. ฆลลลลลลลลลล | 60. ฆลลลลลลลลลล |
| 61. ฆลลลลลลลลลล | 62. ฆลลลลลลลลลล |
| 63. ฆลลลลลลลลลล | 64. ฆลลลลลลลลลล |
| 65. ฆลลลลลลลลลล | 66. ฆลลลลลลลลลล |
| 67. ฆลลลลลลลลลล | 68. ฆลลลลลลลลลล |
| 69. ฆลลลลลลลลลล | 70. ฆลลลลลลลลลล |
| 71. ฆลลลลลลลลลล | 72. ฆลลลลลลลลลล |
| 73. ฆลลลลลลลลลล | 74. ฆลลลลลลลลลล |
| 77. ฆลลลลลลลลลล | 76. ฆลลลลลลลลลล |
| 79. ฆลลลลลลลลลล | 78. ฆลลลลลลลลลล |
| 81. ฆลลลลลลลลลล | 80. ฆลลลลลลลลลล |
| 83. ฆลลลลลลลลลล | 82. ฆลลลลลลลลลล |
| 85. ฆลลลลลลลลลล | 84. ฆลลลลลลลลลล |
| 85. ฆลลลลลลลลลล | 86. ฆลลลลลลลลลล |
| 87. ฆลลลลลลลลลล | 87. ฆลลลลลลลลลล |
| 89. ฆลลลลลลลลลล | 88. ฆลลลลลลลลลล |
| 91. ฆลลลลลลลลลล | 92. ฆลลลลลลลลลล |
| 93. ฆลลลลลลลลลล | 94. ฆลลลลลลลลลล |
| 95. ฆลลลลลลลลลล | 96. ฆลลลลลลลลลล |
| 97. ฆลลลลลลลลลล | 98. ฆลลลลลลลลลล |
| 99. ฆลลลลลลลลลล | 100. ฆลลลลลลลลลล |
| 101. ฆลลลลลลลลลล | 102. ฆลลลลลลลลลล |
| 103. ฆลลลลลลลลลล | 104. ฆลลลลลลลลลล |
| 105. ฆลลลลลลลลลล | 106. ฆลลลลลลลลลล |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 107. อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา | 108. เทคนิควิทยการลพบุรี |
| 109. เทคโนโลยีลยไว้ | 110. โปลีเทคนิคลพบุรี |
| 111. เทคโนโลยีสรขบุรี | 112. บริหารธุรกิจสรขบุรี |
| 113. เทคโนโลยีนคชการสรขบุรี | 114. บริหารธุรกิจสิงห์บุรี |
| 115. นคชการสิงห์บุรี | 116. บริหารธุรกิจนคชการกำนงเพชร |
| 117. เทคนิคตาคล | 118. เทคโนโลยีไทยสรขนครสวรรค |
| 119. เทคโนโลยีนครสวรรค | 120. บริหารธุรกิจนครสวรรค |
| 121. เทคโนโลยีอาชีวศกษา | 122. ช่างสำรวจนคชโลก |
| 123. เทคนิคนคชการนคชโลก | 124. เทคโนโลยีไทยสรขนคชโลก |
| 125. บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนคชโลก | 126. บริหารธุรกิจสุโขทัยธานี |
| 127. นคชการสุโขทัยธานี | 128. อุดรคคตเทคโนโลยี |
| 129. นคชการเชียงราย | 130. เชียงใหม่เทคโนโลยี |
| 131. โปลีเทคนิคลนนา | 132. เพาชช่างเชียงใหม่ |
| 133. บริหารธุรกิจนคชการนพร | 134. นคชการนพร |
| 135. นคชการลนนาและเทคโนโลยี | 136. ล่าปางนคชการ และเทคโนโลยี |
| 137. เทคโนโลยีหมู่บ้านครภาคเหนือ | 138. ขอนแก่นบริหารธุรกิจ |
| 139. ขอนแก่นเพาชคิลป์ | 140. เทคนิคขอนแก่น |
| 141. นคชการบ้านไผ่ | 142. เทคโนโลยีเลย |
| 143. เทคนิคภาคคยวันออกเดียงเหนือ | 144. นคชการสกลนคร |
| 145. นังคคชการ | 146. หนองคายบริหารธุรกิจ |
| 147. เทคโนโลยีอุดรธานี | 148. โปลีเทคนิคอุดรธานี |
| 149. คณาสวส์คเทคโนโลยีกานลนลน | 150. เทคนิคบริหารธุรกิจกานลนลน |
| 151. เรืองวิทยาอาชีวศกษา | 152. นคชการยโสธร |
| 153. สคคชการ | 154. นคชการพลาญชัยร้อยเอ็ด |
| 155. เทคโนโลยีอาชีวศกษาอุบลราชธานี | 156. ชัยภูมิโพลีเทคนิค |
| 157. ช่างกลนคชการนครราชสีมา | 158. เทคโนโลยีนครราชสีมา |
| 159. เทคโนโลยีสรข | 160. ราชสีมาโปลีเทคนิค |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| 161. เทคโนโลยีบูรรัมย์ | 162. เทคโนโลยีศรีสะเกษ |
| 163. สุรินดิษการ | 164. เทคโนโลยีฉะเชิงเทรา |
| 165. ัญจนิตยาคาร | 166. โปล์เทคโนโลยีฉะเชิงเทรา |
| 167. ชลนิจนดิษการ | 168. เทคโนโลยีชลบุรี |
| 169. เทคโนโลยีไทยสุริยะชลบุรี | 170. เทคโนโลยีศรีราชา |
| 171. ดิษการตะวันออก | 172. ดิษการเมืองชล |
| 173. นัทยาดิษการ | 174. เมืองชลดิษการ |
| 175. สุขสวัสดิ์ดิษการ | 176. เทคโนโลยีดิษการนครนายก |
| 177. ดิษการปราจีนบุรี | 178. โปล์เทคโนโลยีนครยอง |
| 179. ดิษช่างกลสกลนคร | 180. บัณฑิตแก่นนคร |
| 181. เทคโนโลยีภาคตะวันออก(อีเทค) | |





ที่ ศธ 1007/073

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 มีนาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียน

เนื่องด้วย นายประวิง รุ่งประพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามกับท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดให้ความร่วมมือกับนักศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเช็น แก้วยศ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION

OF

PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL PRINCIPALS

โดย

นายประวิง รุ่งประพันธ์

**นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ
 - 01 น้อยกว่า 35 ปี
 - 02 35 - 50 ปี
 - 03 มากกว่า 50 ปี
2. วุฒิสถที่สุดทางการศึกษา
 - 01 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 02 ปริญญาตรี
 - 03 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 01 น้อยกว่า 10 ปี
 - 02 10 - 20 ปี
 - 03 มากกว่า 20 ปี
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในสถานศึกษาแห่งนี้
 - 01 น้อยกว่า 10 ปี
 - 02 10 - 20 ปี
 - 03 มากกว่า 20 ปี
5. เงินเดือน
 - 01 น้อยกว่า 6,000 บาท
 - 02 6,000 - 8,000 บาท
 - 03 มากกว่า 8,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานถึงลักษณะของงานที่บุคคลต้องการในการปฏิบัติงานผู้วิจัยมีความต้องการที่จะสำรวจระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีต่อลักษณะของงานในแต่ละรายการ ซึ่งแต่ละรายการจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไปปัจจุบัน แต่ละรายการมีคำตอบที่แสดงถึงความรู้สึก 6 ระดับ คือ

- คะแนน 6 หมายถึง พึงพอใจที่สุด
 คะแนน 5 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 คะแนน 4 หมายถึง พึงพอใจเล็กน้อย
 คะแนน 3 หมายถึง ไม่พึงพอใจเล็กน้อย
 คะแนน 2 หมายถึง ไม่พึงพอใจปานกลาง
 คะแนน 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจที่สุด

โปรดเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีอยู่ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างขวามือ

ตัวอย่าง

ความพึงพอใจในการทำงาน		6	5	4	3	2	1	ลำหับเจ้าหน้าที่
		พึงพอใจที่สุด	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจเล็กน้อย	ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	ไม่พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจที่สุด	
0.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงที่มีต่องานในหน้าที่ ในระดับ							

ความพึงพอใจในการทำงาน		๓ พึงพอใจที่สุด	๒ พึงพอใจปานกลาง	๑ พึงพอใจเล็กน้อย	๐ ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	๑ ไม่พึงพอใจปานกลาง	๒ ไม่พึงพอใจที่สุด	สำหรับเจ้าหน้าที่
1.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงที่มีต่องานในหน้าที่							
2.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน							
3.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพื่อจะช่วยให้มีการดำรงชีวิต							
4.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุการได้รับการรักษานายบาล และอื่น ๆ							
5.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อหรืออบรมในอนาคต							
6.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง เนื้อที่ในสำนักงาน และอื่น ๆ							
7.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความน่าสนใจหรือความน่าเพลิดเพลินของงานที่ท่านทำ							

ความพึงพอใจในการทำงาน		๓ พึงพอใจที่สุด	๔ พึงพอใจปานกลาง	๕ พึงพอใจเล็กน้อย	๖ ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	๗ ไม่พึงพอใจปานกลาง	๘ ไม่พึงพอใจที่สุด	ถ้าได้รับเจ้าหน้าที่
8.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับการได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ปฏิบัติ							
9.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนที่ท่านพอใจ							
10.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน							
11.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน							
12.	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีวิจรรณญาณอันอันรอบคอบและความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ
ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้ เป็นคำถามซึ่งเป็นรายละเอียดของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การทำงานทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยเนื้อหาของงาน และส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยต้องการที่จะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละราย
การ มีข้อเลือก 5 ข้อ ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือ
โดยเลือกได้เพียงคำตอบเดียวที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

- | | | | |
|-------|---|---------|----------------------|
| คะแนน | 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	ถ้ารับเจ้าหน้าที่	
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน								
1.	การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด							
2.	การได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน							
3.	การมีความพอใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด							
4.	การมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว							
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ								
5.	การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน							
6.	การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน							
7.	การได้รับความเชื่อถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา							

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	สำหรับเจ้าหน้าที่
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
8.	การได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปในด้านตำแหน่งหน้าที่และฐานะส่วนตัว						
9.	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
10.	งานที่ปฏิบัติส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
11.	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ						
12.	งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ						
13.	งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะปฏิบัติได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จ						
14.	งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
15.	การมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	ลำดับเจ้าหน้าที่
ด้านความรับผิดชอบ							
16.	การมีความสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						
17.	การได้รับปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ						
18.	การได้ใช้ความรู้ความสามารถและอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม						
19.	การได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		๕	๔	๓	๒	๑
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความก้าวหน้า						
20.	งานที่ปฏิบัติได้รับการวิเคราะห์และปรับให้ชัดเจนขึ้นเป็นลำดับ					
21.	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมในระดับที่สูงขึ้น					
22.	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน					
23.	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
24.	การได้รับความจริงใจในการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา					
25.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้านการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		๕	4	๓	๒	1	สำหรับเจ้าหน้าที่
26.	การได้รับความช่วยเหลือ และเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา						
27.	การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน						
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
28.	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว						
29.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
30.	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้ง						
31.	เพื่อนร่วมงานให้ความเต็มใจ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้ง						
32.	การได้รับมิตรจิตและทัศนคติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	ลำดับเจ้าหน้าที่
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา							
33.	การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						
34.	การมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา						
35.	การมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทางส่วนตัวเป็นอย่างดี						
36.	ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน							
37.	โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้						
38.	โรงเรียนมีการกระจาย และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม						
39.	โรงเรียนมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูง						

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		๓	๔	๕	๒	๑	
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับเจ้าหน้าที่
40.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน						
ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
41.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
42.	การให้ได้รับความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชาอย่างเพียงพอ						
43.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหลักในการปกครองบังคับบัญชาที่สามารถให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม						
44.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุมและรอบคอบ						
ด้านงานพิเศษ							
45.	การมีโอกาสให้ความช่วยเหลือ แนะนำในด้านการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
46.	การได้ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	สำหรับเจ้าหน้าที่
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
47.	การได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
48.	การใช้ความเป็นผู้นำในการชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
ด้านสถานแวดล้อมในการทำงาน							
49.	โรงเรียนมีอาคาร สถานที่ เป็นสัดส่วน และเป็นเอกเทศ						
50.	โรงเรียนมีเครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม						
51.	โรงเรียนมีบรรยากาศ และลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และเหมาะสม เป็นต้นว่าอุณหภูมิ แสง เสียง การระบาย อากาศและอื่น ๆ						
52.	โรงเรียนมีลักษณะแวดล้อมทางสังคมที่ดี และเหมาะสม เช่น ส่วนราชการ ชุมชน และหน่วยงานสัมพันธ์อื่น ๆ						

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		๓	๔	๕	๖	๗	๘
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับเจ้าหน้าที่
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน							
53.	ตำแหน่งที่มีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ						
54.	โรงเรียนมีนโยบายการจ้างงานที่ให้ความมั่นคงและมีหลักประกันที่จะได้รับการจ้างงานที่ถาวร						
55.	โรงเรียนมีหลักประกันในด้านความมั่นคงและเสถียรภาพ						
56.	โรงเรียนมีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง						
57.	งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีคุณค่ามาก						
ด้านเงินเดือน							
58.	การมีความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ						
59.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะช่วยให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นได้						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับเจ้าหน้าที่
60.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ						
61.	ขั้นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตโดยส่วนรวม						
62.	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม						
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล							
63.	การได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น						
64.	การมีโอกาสให้ลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น						
65.	การมีโอกาสได้หยุดงานในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำปี และวันสำคัญอื่น ๆ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน		5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับเจ้าหน้าที่
66.	การมีโอกาสได้รับเงินบำเหน็จหรือ เงินสะสม เมื่อถึงคราวเกษียณอายุ หรือออกจากงาน						
67.	การมีโอกาสได้รับการชดเชยในด้านการเงินและอื่น ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน						

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติผู้เขียน

นายประวิง รุ่งประพันธ์ เกิดเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2496 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโทบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปีการศึกษา 2524 ได้รับโล่รางวัลครูผู้มีผลงานจริยธรรมดีเด่น เนื่องในโอกาสกระทรวงศึกษาธิการครบรอบ 100 ปี เมื่อปี พ.ศ. 2535 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูบริหารธุรกิจ กรุงเทพมหานคร

