

ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม
กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
JOB SATISFACTION OF INDUSTRIAL TEACHERS IN TECHNICAL
COLLEGES OF CENTRAL REGION, THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2539

ISBN 974-621-499-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF INDUSTRIAL TEACHERS IN TECHNICAL
COLLEGES OF CENTRAL REGION, THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION**



**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**

1996

ISBN 974-621-499-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค
ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
JOB SATISFACTION FOR TEACHERS OF INDUSTRIAL FIELDS,
IN TECHNICAL COLLEGES OF CENTRAL REGION, THE
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

ชื่อนักศึกษา นายสงเสริม ไชยสุนทร รหัสประจำตัว 32623037
หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา *ธีระพล*
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.คทา ชื่นตา *คทา*

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	<i>เนาวรัตน์</i>
ผศ.ดร.ธีระพล	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	<i>ธีระพล</i>
ดร.คทา	ชื่นตา	<i>คทา</i>
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	<i>สมพร</i>
อาจารย์ไพรัตน์	พิคน้อย	<i>ไพรัตน์</i>

คำระดับคะแนนที่เป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ **PASS**
วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 29 เมษายน 2539 เวลา 9.00 น. เป็นต้นไป
สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
[ลายมือชื่อ]
(รศ.ดร.มนัส สัจจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 30 เดือน ๐๕ (พฤษภาคม) พ.ศ. 2539

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้คำระดับคะแนนดังนี้

คำระดับคะแนน	ผลการศึกษา
O	Outstanding (ดีเยี่ยม)
G	Good (ดี)
P	Pass (ผ่าน)
F	Fail (ไม่ผ่าน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาคือ เป็นเอกสารที่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นายสงเสริม ไชยสุนทร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.คทา ชื่นตา
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2539

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้เทคนิคการสำรวจเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งปัจจัยจูงใจมี 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนมี 5 องค์ประกอบ คือ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำนวน 338 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับวิทยาลัยเทคนิค

สัทธิบ วิทยาลัยเทคนิคระยอง และวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา แห่งละ 10 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านปัจจัยขงใจ-ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม และของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง



II

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction of Industrial Teachers in Technical Colleges of Central Region, the Department of Vocational Education
Student	Mr. Songserm Chaiyasunthorn
Thesis Advisor	Assist.Prof. Dr.Threraphon Thephasadin Na Ayuthya
Thesis Co-advisor	Dr.Kata Chuenta
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1996

ABSTRACT

This study was descriptive research using survey technique. Its purpose was to investigate the job satisfaction of technical teachers of Vocational Department in Central region. The two-factor theory was derived from Herzberg in two main parts : Motivation Factor and Hygine Factor. The Motivation Factor was concerned with five factors : Achievement, Recognition, Work itself, Responsibility and Advancement. The other Hygine was also concerned with five factors : Salary, Interpersonal, Job security, Working conditions and Supervision.

The questionnaires which composed of two parts were used. The first part concerned with the status of technical teachers which was multiple choices. The second part was about the Job satisfaction which was Rating Scale.

The samples were 338 technical teachers from Vocational Department in Central region.

The questionnaires were used for trying out with 30 teachers from Sattaheep Technical College, Rayong Technical College and Chachoengsao Technical College (10 each). The reliability was 0.95.

The findings were concluded as follow :-

As a whole, job satisfaction of industrial teachers in Technical Colleges of Central region, under the department of Vocational Education in both Motivation and Hygiene Factors were at medium level as well as each of factor was at medium level.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีของท่าน ศศ.ดร. วีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา และ ดร.คทา ชื่นตา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ช่วยเหลือตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน คือ นายอัมพร ภักดีชาติ ดร.กล้า สมตระกูล นายอิน ปางพุดพิงศ์ นายสนอง อิมเอม นายชาติรี आयวัฒน์ ดร.สมศักดิ์ มีเสถียร นายชิน ปาระเคน และนายวิทยา โพธิ์สุ

ขอขอบพระคุณ นายสมเกียรติ พึ่งอาดมย์ พ.อ.บุญช่วย บุญทรกุล นางชีวินทร์ มงคล และนายเกษม หลังสัน ที่เป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ บิดา-มารดา ครู-อาจารย์ ภรรยาและบุตร

ส่งเสริม ไชยสุนทร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่	
1. บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
เชิงอรรถ.....	9
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
ความเป็นมาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก.....	11
องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน.....	14
ข้อยุติบางประการเกี่ยวกับองค์ประกอบ.....	16
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน.....	24
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลเลนด์.....	29
ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอร์เฟอร์.....	30
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
มาตรการวัดความพึงพอใจ.....	34
เครื่องมือวัดความพึงพอใจ.....	35
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	37
เชิงอรรถ.....	41
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล	46
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	46
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	46
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ลักษณะของเครื่องมือ.....	62
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	63
การหาความเชื่อมั่น.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดทำข้อมูล.....	65
เชิงอรรถ.....	66
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย	67
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	87
ขอบเขตของการวิจัย.....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้.....	96
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	97
เชิงอรรถ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	106
ประวัติผู้เขียน.....	145



VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานศึกษา.....	47
2	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามแผนกช่าง.....	48
3	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามคณะวิชา.....	49
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ.....	51
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	52
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	53
7	สรุปจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มตัวอย่างครูช่าง อุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา.....	54
8	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างยนต์.....	55
9	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างกลโลหะ.....	56
10	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.....	57
11	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างก่อสร้าง.....	58
12	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.....	59
13	สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม คณะวิชาและแผนกวิชาของสถานศึกษาทั้งหมด.....	60
14	แสดงค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่ง ได้รับคืน และแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....	63
16	แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามคณะวิชาช่าง	68
17	แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุ.....	68
18	แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพด้านประสบการณ์ในการทำงาน.....	69
19	แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพด้านวุฒิการศึกษา.....	70
20	แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ พึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจิตใจ.....	70
21	แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ พึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยค่าจูน.....	71
22	แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ พึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยค่าจูน.....	72
23	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำ งานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีว ศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ.....	75
25	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน.....	76
26	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ.....	77
27	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความก้าวหน้า.....	79
28	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านเงินเดือน.....	80
29	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	81
30	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	83
31	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาวะการทำงาน.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
32	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำ งานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีว ศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	85



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน.....	25
2	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน....	25
3	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความ พึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น.....	26
4	แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg กับความพึงพอใจใน การทำงาน.....	29



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการศึกษาวิชาชีพ เป็นรากฐานในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาวิชาชีพนับเป็นการปรับระดับพื้นฐานบุคลากรในด้านฝีมือ และผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง¹ ทั้งนี้ เป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และยังช่วยผู้มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม²

การพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษา กรมอาชีวศึกษารับผิดชอบการผลิตกำลังคนระดับกลางด้านอาชีพ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น นับตั้งแต่การประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ใน พ.ศ.2504 เป็นต้นมา การอาชีวศึกษาจึงได้พัฒนาอย่างมีแบบแผน โดยยึดถือแผนและนโยบายการอาชีวศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตั้งแต่ระยะที่ 1 จนถึงระยะที่ 7 ในปี พ.ศ. 2535

สำหรับแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) จัดเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา ในขณะที่เดียวกันมุ่งเร่งรัดผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะบุคลากรในระดับกลาง ระดับสูงและกึ่งฝีมือในหลายวิชาชีพ และยังขยายการศึกษาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดรูปแบบการอบรมวิชาชีพในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น³

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับกลางประเภทช่างฝีมือในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และยังสามารถส่งเสริมศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความสามารถประกอบอาชีพได้ โดยจัดหลักสูตรวิชาชีพระดับต่าง ๆ ทั้งในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรม ตลอดจนจัดการอาชีวศึกษาในประเภทหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ⁴

วิทยาลัยเทคนิค เป็นหน่วยงานของรัฐสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาของประเทศ ทั้งในระบบและนอกระบบ เปิดดำเนินการสอน 7 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพพระยะสั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างชำนาญงาน และประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) ประเภทวิชาชีพที่ดำเนินการมี 4 ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรมและประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

ขณะนี้กรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ แบ่งออกเป็น 4 กอง รวม 210 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด คือ กองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 79 แห่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 40 แห่ง กองการศึกษาอาชีพ จำนวน 45 แห่ง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 46 แห่ง จากจำนวนสถานศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 210 แห่ง สำหรับกองการศึกษาอาชีพนั้น ขณะที่กำลังดำเนินการวิจัยยังไม่ได้รับอนุมัติจัดตั้งเป็นทางการ เพื่อสะดวกในการจัดและการบริหารงานอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดกลุ่มสถานศึกษาแบ่งเป็น 5 ภาคการศึกษา ตามภาคต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 1, 5 และกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 7 และ 8
3. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 2, 3 และ 4
4. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 9, 10 และ 11
5. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออก ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 6 และ 12⁵

กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง เป็นกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 16 วิทยาลัย ดำเนินการจัดอาชีวศึกษาในหมวดวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรมประกอบด้วย ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างไฟฟ้ากำลัง เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้น

วิทยาลัยเทคนิคบางแห่งยังได้เปิดสอนวิชาประเภททหกรรม พณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรม ด้วย โดยการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ในบางสาขาวิชา และกำหนดความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ ไว้ดังนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอน อบรมและให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาระบบทวิภาค ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา
4. รับผิดชอบการปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาเพื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
7. รักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการแก่กลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษาหรือผู้ปกครอง
10. ให้การบริการแก่ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม
12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย⁷

จะเห็นได้ว่า การที่จะดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษา นั้น อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม”⁸

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพอย่างไรก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารวิทยาลัยไม่ได้ให้การสนับสนุนดูแลครู-อาจารย์

ให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ยิ่งหวังไม่ได้ว่าเขาเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาคือ ความสูญเปล่าทางการศึกษา เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถอันเนื่องมาจากหย่อนสมรรถภาพ ขาดกำลังใจ ขาดความรับผิดชอบ และขาดความพึงพอใจ

โดยเฉพาะครูช่างอุตสาหกรรมนั้น จะต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ให้การศึกษาอบรม นักเรียนให้มีความรู้ทางช่าง ดังนั้น ครูช่างอุตสาหกรรมจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้และมีทักษะทางช่างแต่ละสาขา ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ผู้เรียนจนถึงขั้นนำไปปฏิบัติและประกอบอาชีพได้ บุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยจะต้องมีภาระรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่ งานผลิตการค้า งานปกครอง งานโครงการพิเศษ ฯลฯ และจะต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอีกหลายฝ่าย ภายใต้งบเงื่อนไขและนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานเช่นนั้น อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมได้ นั่นคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลาออกจากงาน

จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ทำการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับใด เพื่อผู้บริหารจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งนำมาใช้ทั้ง 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

- 1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
2. ปัจจัยด้าน (Hygiene factors) คือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 ความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.4 สภาพการทำงาน (Working condition)
 - 2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ที่ทำการสอนเฉพาะวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรมทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติในระดับ ปวช., ปวส. และ ปวท. จำนวน 16 สถานศึกษา ในปีการศึกษา 2538 ดังนี้

1.1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	จำนวน	84	คน
1.2	วิทยาลัยเทคนิคคูคต	จำนวน	43	คน
1.3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	จำนวน	69	คน
1.4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	จำนวน	87	คน
1.5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	จำนวน	64	คน
1.6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	จำนวน	70	คน
1.7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	จำนวน	109	คน
1.8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	จำนวน	63	คน
1.9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	จำนวน	68	คน
1.10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	จำนวน	73	คน
1.11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	จำนวน	67	คน
1.12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	จำนวน	64	คน
1.13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	จำนวน	80	คน
1.14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	จำนวน	76	คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	จำนวน	47	คน
1.16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	จำนวน	35	คน
	รวมทั้งสิ้น	จำนวน	1,099	คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งนำมาใช้ 10 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. ความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
4. สภาพการทำงาน (Working condition)
5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-Hygiene factor) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor theory) ของ Herzberg และคณะ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้สรุปโดย ทงอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ¹⁰ ซึ่งตรงกับกรอบแนวคิดของ ปราณี อารยะศาสตร์¹¹ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยตรง ทำให้คนรักและชอบงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เป็นองค์ประกอบที่พุงรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอยู่ตลอดเวลา และยังทำให้บุคลากรยังคงทำงานต่อไป ไม่ย้ายหรือลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ แต่ตรงกันข้ามกลับมุ่งทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary)
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
4. สภาพะการทำงาน (Working condition)
5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)¹²

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. กลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาที่ 1, 5 และกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม

2. ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ครู-อาจารย์ประจำที่ทำการสอนวิชาชีพ ประเภทช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 11 สาขาวิชาช่าง คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม ช่างเขียนแบบ วิศวกรรมเครื่องกล อุตสาหกรรมกำลังทอ และช่างเทคนิคพื้นฐาน ซึ่งทำการสอนทั้งภาค

ทฤษฎีและปฏิบัติ ในระดับ ปวช., ปวส. และ ปวท. ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในปี 2538

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกที่ดีของครูช่างอุตสาหกรรม ต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการสนองตอบของปัจจัยหรือองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ

4. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ได้ประสบผลสำเร็จ

5. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความรู้ ความสามารถ จึงยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

6. ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน

7. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ และสำนึกในหน้าที่ จนสำเร็จตามความประสงค์

8. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน

9. เงินเดือน หมายถึง ความเหมาะสมของรายได้ที่ได้รับ ตลอดจนผลประโยชน์ เกื้อกูลในลักษณะของสวัสดิการต่าง ๆ กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน

11. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีต่อคุณค่าของงานที่รับผิดชอบและความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ

12. สภาพะการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม

13. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกในการบังคับบัญชา

เชิงอรรถ

- ¹ เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 48.
- ² วิรัช กุมุทมาศ, “นโยบายอาชีวศึกษาในประเทศไทย,” วารสารอาชีวศึกษา (สิงหาคม, 2528), หน้า 49.
- ³ ประเสริฐ นนท์พละ, “นโยบายอาชีวศึกษาในประเทศไทย,” กรมอาชีวศึกษา 50 ปี (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 172.
- ⁴ สุเทพ ภิรมย์ราช, ตำแหน่งผู้บริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 29-30.
- ⁵ กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดและการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2523 (อัดสำเนา).
- ⁶ กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (สิงหาคม, 2529), หน้า 27. (อัดสำเนา).
- ⁷ กรมอาชีวศึกษา, กองวิทยาลัยเทคนิค, ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยเทคนิค พ.ศ. 2534 (เมษายน 2534), หน้า 45.
- ⁸ บรรจง ชูสกุลชาติ, “การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน,” วารสารอาชีวศึกษา (พฤศจิกายน, 2529).
- ⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2525), หน้า 241.
- ¹⁰ ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคนอื่น ๆ, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529), หน้า 57-61.

¹¹ ปราณี อารยะศาสตร์ “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
หน้า 59.

¹² Dale S. Beach, The Management of people at work (London : The Macmillan
company, 1970), pp. 455-456.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การทำงานให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเป็นขบวนการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากธรรมชาติ ถ่ายทอดสู่ครอบครัวและสังคม เมื่อสังคมมีการพัฒนามากขึ้น จึงมีการจัดการสอนในระบบ โรงเรียน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องรับผิดชอบในการ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพทุกรูปแบบ รวมทั้งถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ ที่มีอาชีพอยู่แล้ว ครู-อาจารย์จึงต้องรับภาระหนัก ต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงาน ที่ทำเพื่อให้ มีชิ้นงานที่ทำเพื่อจะเอา¹ ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานเป็น หลักสำคัญ

ความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ ทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ตลอดจนลักษณะเฉพาะของบุคลากรและลักษณะ ของงาน ดังนั้น ผลของการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์จะบรรลุผลแห่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพได้จะมีตัวแปรหลายประการ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่จะต้อง ใช้ ความพยายามอย่างสูง เพื่อให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับ “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” และแบ่งสาระสำคัญเป็นตอน ๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
2. ความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความเป็นมา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เมื่อปี ค.ศ.1958 Herzberg และคณะของเขาที่เมืองพิตต์สเบิร์ก (Pittsburgh) ในประเทศ สหรัฐอเมริกา ได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง เหตุจูงใจให้ทำงาน ออกเผยแพร่ ซึ่งนักจิต วิทยาเหล่านี้พยายามที่จะค้นหาคำตอบที่ถูกต้องจากคำถามที่ว่า “บุคลากรเราโดยทั่วไปมีความ ต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบอยู่” พวกนักวิชาการเหล่านั้นต้องการจะค้น หาว่ามีอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หนึ่ง ๆ นอกจากนี้ นักวิชาการเหล่านี้ยังต้องการจะทราบอีกด้วยว่า ความรู้สึกหรือเจตคติ เหล่านี้มีผลทำให้เกิดกลวิธีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ผิดแผกแตกต่างกันขึ้นได้

หรือไม่ ทั้งนี้ ก็เพื่อจะศึกษาค้นคว้าหามูลความจริงให้ได้ว่าเจตคติและความรู้สึกจะบังเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้างเป็นสำคัญ

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องทำนองนี้เคยกระทำกันมากอนบ้างแล้ว ซึ่งคณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์กได้ทำการวินิจฉัยวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการรุ่นก่อน ๆ ที่กระทำไว้ โดยตลอดก็พบว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการรุ่นก่อนในอดีต จากข้อความสัมภาษณ์ยังไม่ได้คำตอบเป็นที่น่าพึงพอใจนัก แต่ก็ได้พบข้อคิดเห็นในประเด็นสำคัญ ๆ ประเด็นหนึ่ง กล่าวคือ พบว่าคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ด้วยการใช้ประโยคว่า พนักงานเจ้าหน้าที่เหล่านั้นชอบอะไรบ้างจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ คำตอบที่ได้รับก็เป็นแบบหนึ่ง ครั้นเมื่อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ใช้ประโยคว่า มีอะไรบ้างที่พวกพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ชอบจากการปฏิบัติงานที่กำลังทำอยู่ ผลก็คือ : คำตอบที่ได้รับออกมาอีกแบบหนึ่ง คำตอบที่ได้รับจากคำถามที่ถามแบบตรงกันข้ามทำให้ได้รับคำตอบที่ไม่ตรงข้ามกัน แต่ก็แตกต่างกันเช่นนี้ ทำให้เชื่อได้ว่า คงจะมีปัจจัยบางประการที่ทำให้คำตอบแตกต่างกันในแต่ละแบบ ทั้งที่มีอยู่ในความรู้สึกที่ชอบและไม่ชอบงานที่พวกเขาทำอยู่

ดังนั้น คณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์กจึงเริ่มศึกษาเจตคติของคนเกี่ยวกับงานตามที่ได้ทำการศึกษาค้นพบ ด้วยการศึกษากับบริษัทแห่งหนึ่งในใจกลางเมืองและชานเมืองพิตต์สเบิร์ก โดยเลือกศึกษาข้อมูลจากวิศวกรและนักบัญชีรวม 200 คน ด้วยการเริ่มต้นอย่างง่าย ๆ โดยออกแบบคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ที่คำนึงถึงเรื่องกาลเวลาว่า “ท่านจงลองนึกดูซิว่าในขณะที่ท่านเกิดพึงพอใจในงานที่ท่านกำลังทำอยู่หรืองานที่เคยทำมาแล้วอย่างฝังใจนั้น ท่านบอกได้ไหมว่าเป็นเพราะเหตุใด” หลักจากนั้นนักวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์กก็วิเคราะห์เนื้อหาของคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ใช้คำถามสัมภาษณ์เหล่านี้เพิ่มเติมอีกว่า เหตุเกิดขึ้นเมื่อไร เป็นเวลานานเท่าไร ทำไมจึงเป็นเหตุให้รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ พึงพอใจอยู่นานเท่าใด ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร คณะวิจัยฯ ได้ใช้คำถามทำนองนี้ถามผู้ให้สัมภาษณ์อีกมากมายหลายคำถาม ทั้งนี้ก็เพื่อจะค้นหาคำตอบอันชัดเจนถึงเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำโดยตรง ดังนั้น นอกจากจะใช้คำถามชักใช้ไล่เรียงถึงความรู้สึกในแง่ของความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว คณะนักวิจัยฯ ยังได้ถามถึงเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย

ผลการศึกษาค้นคว้าจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน พบว่ามีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 476 เรื่อง ซึ่งคณะวิจัยฯ ก็ได้ดำเนินการวิเคราะห์คำตอบจากเรื่องที่สัมภาษณ์มาอย่างละเอียดถี่ถ้วนอีกครั้งหนึ่ง ตามวิธีการอันเป็นเทคนิคของพวกจิตแพทย์และพวกหยั่งมิตมหาชนที่ใช้กันแพร่หลายมาวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งนักวิจัย

ได้บันทึกผลการสัมภาษณ์ไว้ให้ทราบว่า ได้ทำการวิเคราะห์ความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์
อย่างไร ประมวลข้อสังเกตไว้ประการใด ได้ตรวจสอบข้อสังเกตเพื่อความถูกต้องเพียงใด ซึ่ง
การกระทำการวิเคราะห์ความรู้สึก ประมวลและตรวจสอบความถูกต้องดังกล่าวนี้มีความ
สำคัญต่อนักวิชาการที่จะศึกษาค้นคว้าของนักวิจัย และนักวิชาการเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้รายงาน
ผลให้เราทราบว่า องค์ประกอบที่เป็นมูลเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ
นั้นมีอะไรบ้าง ก็คงจะเป็นการเพียงพอ²

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์นักวิจัยค้นพบว่า มีองค์ประกอบที่วิศวกรและนักบัญชีพูดถึงว่าเป็น
มูลเหตุสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำบ่อยที่สุดอยู่ 5 ประการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

คณะนักวิจัยฯ ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 แต่ละประการไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน องค์ประกอบนี้ได้รับการกล่าวถึงบ่อยที่สุด เมื่อถามถึงเรื่อง
ที่เกี่ยวกับความรู้สึกชอบในงานที่ทำ ปรากฏว่ามีอยู่ 41% เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน
ที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จ เรื่องต่าง ๆ ที่ศึกษาในงานทุกประเภทและหลายต่อหลายงานปรากฏว่า
เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานหน้าทีนั้น ๆ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและ
ปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ ในข้อนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าให้ฟังว่า งานดีเด่นของเขาได้รับการ
ยกย่องนับถือจากคนภายนอกอย่างไร และคนภายนอกได้ยกย่องเขาอย่างไรบ้าง เขาได้รับการ
โอบอ้อม แสดงความยินดีปราศจากลูกคำ จากนาย จากเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ก็ผู้ได้บังคับ
บัญชาตามปกติ การยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน ข้อนี้หมายถึงงานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือไม่ก็เป็น
งานที่ลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว วิศวกรและนักบัญชีได้รับ
ความพึงพอใจอย่างมาก จากการทำงานที่มีลักษณะต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ
แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความรับผิดชอบ ภายใต้ข้อนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าเกี่ยวกับงานที่เขาทำให้ฟังว่า ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อว่าพวกเขาจะได้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มีความก้าวหน้าจากงานนั้นเลย และบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเช่นนี้เขาจึงชอบ เป็นต้น

5. ความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในที่นี้หมายถึงการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผลจากการสัมภาษณ์ปรากฏว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเรื่องที่บรรดาผู้ให้สัมภาษณ์เล่าให้ฟัง เรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่ตื่นเต้นที่สุดอย่างไม่คาดคิด องค์ประกอบนี้มักจะหมายถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย แต่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ก็ได้แยกเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ต่างหากอีกเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

เหตุอันก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ดีมีความพึงพอใจในงานที่ทำทั้ง 5 ประการข้างต้นนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่พึงใจอยู่ในความรู้สึกของตัวเองทุกคนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ก็คือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าซึ่งมีอยู่ในความรู้สึกเป็นเวลานานกว่าเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ จะมีอยู่ในลำดับแรกนั้นก็เพราะเป็นเหตุสร้างความพึงพอใจในงานเพียงชั่วคราวในระยสั้น ๆ เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่าเหตุทั้ง 5 ประการดังกล่าวมานี้ ต่างมีความเกี่ยวข้องกันพันอย่างใกล้ชิดกล่าวคือ มีผลทำให้บุคลากรทำหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานของตนที่ทำอยู่

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

คณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์ก (The Pittsburgh investigators) ได้หันมาศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงบ่อยที่สุดอีกด้านหนึ่ง ซึ่งคณะวิจัยฯ ต้องให้ผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งเหตุอันนั้นซึ่งเป็นผลให้เขามีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ได้ทันทีทันควัน แต่ที่น่าทึ่งก็คือองค์ประกอบที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น หากใช้ความรู้สึกซึ่งตรงกันข้ามกับองค์ประกอบที่เป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานไม่ กล่าวคือ เป็นองค์ประกอบที่ได้มาใหม่ผิดแผกแตกต่างไปจากองค์ประกอบเดิม ซึ่งองค์ประกอบที่ได้มาใหม่และได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดตามลำดับมีดังนี้คือ

1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision)
3. เงินเดือน (Salary)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคลากร (Interpersonal supervision)

5. สภาพะการทำงาน (Working conditions)

คณะวิจัยฯ ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ข้างต้นไว้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท เรื่องนี้มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพของบริษัท การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน แต่สาระของเรื่องให้ผู้ให้สัมภาษณ์เล่าให้ฟังเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคลากรและนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นธรรม หรือมีที่ท่าว่าจะเป็นอันตรายต่อผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดก็คือเรื่องเงินเดือน

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา เรื่องนี้ไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์กับผู้บังคับบัญชาของเขาแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขาดความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยแท้จริง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายว่าผู้บังคับบัญชาของเขาไม่ทราบว่าจะให้คำแนะนำทางวิชาการหรือทางเทคนิคซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้อย่างไร

3. เงินเดือน องค์ประกอบองค์นี้มีผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงทั้งในแง่ดีและแง่ลบ ในแง่ลบผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า เงินเดือนเป็นเหตุอันหนึ่งในระบบ ที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานค่าจ้าง อันเป็นผลให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำขึ้นได้เสมอ ๆ สำหรับในแง่ดีที่เงินเดือนมีส่วนสร้างความก้าวหน้า อันเป็นผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น คณะนักวิจัยฯ ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม อาทิ เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างช้าเกินไป การเลื่อนหรือขึ้นเงินเดือนค่าจ้างแบบไม่เต็มใจ หรือให้เงินเดือนค่าจ้างระหว่างพนักงานบรรจุใหม่กับพนักงานเก่าแตกต่างกันน้อยเกินไป เป็นต้น เรื่องเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

4. การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคลากร อันหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลากร กล่าวคือ ในเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถ “เข้าถึง” ผู้บังคับบัญชาของตนได้แล้ว ผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านี้จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ขึ้นมาได้ องค์ประกอบนี้มักจะเกิดควบคู่กับองค์ประกอบที่ 2 เสมอ

5. สภาพะการทำงาน หมายถึง สภาพาส่งแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น การทำงานไม่มีความสะดวกเพียงพอ ทำเลที่ตั้งโรงงาน ไม่สะดวกแก่การคมนาคมและปริมาณงานที่ต้องทำต้องปฏิบัติ แต่ผลจากการสัมภาษณ์ของคณะวิจัยฯ ปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์บ่นว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีปริมาณงานให้ทำไม่เพียงพอมากกว่าที่จะบ่นว่ามีงานให้ทำมากเกินไป (ถ้าสัมภาษณ์พนักงานหรือข้าราชการไทยอาจจะบ่นว่างานเยอะแยะทำไมหัดไม่ไหวก็ได้ทั้ง ๆ ที่แท้จริงไม่มีใครทำงานอะไรเลย)

ความรู้สึกไม่เพียงพอในงานที่ทำของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 200 คน ส่วนใหญ่เนื่องมาจากเหตุ 5 ประการข้างต้นนี้ นอกนั้นยังมีความรู้สึกที่สร้างความไม่เพียงพอในงานจากเหตุใหญ่อีก 2 ประการ ประการแรกก็คือ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัท ประการที่สองก็คือ มีความรู้สึกว่าเราไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลงานที่เราทำเราปฏิบัติเลย ข้อความที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงหรือมากกว่าใน 5 ประการนั้น นับว่าเป็นมูลเหตุที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงทำให้คิดเลยไปอีกว่าความหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็คงจะเลื่อนลางตามไปด้วย

เราจึงอาจตั้งเป็นข้อสังเกตไว้ในที่นี้ได้ว่า การปกครองบังคับบัญชาอย่างดีเยี่ยมนั้นย่อมสามารถชี้แจงประกอบทั้ง 5 ประการ สร้างความพึงพอใจในงานให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลได้อย่างสมบูรณ์ อย่างน้อยตามขอบเขตแห่งความหมายของการบังคับบัญชา จะช่วยขจัดความเข้าใจสับสนในความหมายของสองแง่คือ ในแง่หลักวิชาและแง่ที่สนะส่วนตัวของแต่ละบุคคลากรให้ถูกต้องยิ่งขึ้น¹

ข้อยุติบางประการเกี่ยวกับองค์ประกอบ

ผลจากการศึกษาค้นคว้าของคณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์กดังที่กล่าวมาแล้ว พอยุติได้โดยย่อดังต่อไปนี้ คือ

1. องค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนทำให้บุคคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีความสุขในหน้าที่การงานมี 5 ประการคือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ งานมีลักษณะชวนให้ลองทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น ๆ เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อความคิดให้บรรดาพนักงานเจ้าหน้าที่มุ่งมาตปรารถนาหาความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอของตนเอง ดังนั้น จึงพอเชื่อได้ว่าบรรดาพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งหลาย จะต้องพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ความเชื่อนี้เป็นแนวคิดของการเป็นตัวของตัวเองของแต่ละบุคคลากร ซึ่งนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีผลต่อการทำงานของผู้ที่มุ่งหวังจะก้าวไปสู่เป้าหมายปลายทางแห่งชีวิต การศึกษาค้นคว้านี้ ณ เมืองพิตต์สเบิร์ก ได้พบว่า เมื่อผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความหวังและความทะเยอทะยานของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาแล้ว พนักงาน

เจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็จะมีใจรักงาน มีความสุขจากงานที่ทำ และมีความเพลิดเพลินกับความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ตลอดไป

2. มีองค์ประกอบที่สำคัญอีกชนิดหนึ่งที่เกิดผลในลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคืองานที่ทำก่อให้เกิดความไม่สุขใจและไม่พึงพอใจ องค์ประกอบชนิดนี้ก็คือ ความไม่เป็นธรรมชาติหรือความไม่พึงพอใจของการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ผลประโยชน์ค่าตอบแทนแรงงานและสภาพการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการสร้างความไม่พึงพอใจในงานให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาขึ้นได้ทั้งสิ้น

3. องค์ประกอบทั้งสองชนิด ชนิดแรกได้แก่ “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน” และชนิดที่สองได้แก่ “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน” นั้น จะพิจารณาให้เห็นชัดว่าองค์ประกอบแต่ละชนิดต่างก็ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันเลย และส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานก็จะนำจิตใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ไปเ็นทางเสริมสร้างความรู้สึกรักที่มิต้องงานที่ทำอยู่ ตรงกันข้าม องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานก็จะโน้มนำจิตใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ไปเ็นทางเสื่อมคือเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำมากขึ้น ๆ เรื่อย ๆ ไป

แต่ก่อนนั้นเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในแนวคิดใหม่ที่ว่า องค์ประกอบที่มีผลอย่างใดอย่างหนึ่งต่อบุคคลากรเรานั้น จะมีผลเป็นลักษณะในทางตรงคือ ถ้าสภาวะการทำงานไม่ดีก็จะเป็นเหตุทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่เกิดความไม่พึงพอใจในงานและจะมาทักท้วงเอาว่า ถ้าได้ปรับปรุงสภาวะการทำงานให้ดีขึ้นแล้ว ก็จะเป็นผลทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจกลับคืนขึ้นมาได้ แต่พอคณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์กได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นมา ผลปรากฏว่าแนวคิดเดิมนั้นออกจะผิดพลาดคลาดเคลื่อนเสียแล้ว เพราะเราเพียงแต่อาจจะกล่าวได้ว่าถ้าสภาวะการทำงานได้รับการปรับปรุง ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ก็อาจจะมลายหายไปได้บ้าง ส่วนความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้นเราจะมาทักท้วงเอาว่าต้องเกิดขึ้นด้วยในขณะนี้ไม่ได้แน่ ในขณะที่เดียวกันถ้าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ อันได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นเหตุทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่รู้สึกรับผิดชอบหน้าที่การงานของตนแล้ว การปราศจากองค์ประกอบทั้งสองประการนี้ก็คงจะไม่หมายความว่า จะเป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นมาอีกด้วย ดังนั้น เราจึงพอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีผลต่อเจตคติแห่งการทำงานส่วนใหญ่ไปเ็นทางสร้างสรรค์เสมอ และในขณะที่เดียวกันองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็มีผลต่อเจตคติแห่งการทำงานไปเ็นทางทำลายเป็นส่วนใหญ่ได้อีกเช่นกัน

ผลการปฏิบัติงาน

เราคงจำคำถามหนึ่งในหลาย ๆ คำถาม ที่ใช้ในการสัมภาษณ์มักจะนำมาใช้ถามก็คือ “ความรู้สึก (ดีหรือไม่ดี) มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร” คำตอบที่ได้รับก็มีได้ตอบ มาว่าปริมาณงานที่ทำมีจำนวนมากหรือน้อยเพียงไร หากแต่คำตอบจะตอบไปในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเสียมากกว่า คือเมื่อเขาทำงานหนักขึ้นก็จะได้รับผลงานเพิ่มมากขึ้น และเมื่อเขาหมดความพยายาม ผลงานที่ได้รับจากการทำงานก็จะลดต่ำลง ผลที่ได้รับจากการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น มาเอง ผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้บันทึกข้อสังเกตบางประการไว้หลายข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานของตนแล้ว เขาก็จะเริ่มปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ยิ่ง ๆ ขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น หรือยิ่งกว่านั้นอาจถึงกับหอบงานไปทำที่บ้านอีกด้วย เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งส่วนแล้วแต่จะทำให้มีความอดสาเหในการทำงานไปอีกยาวนาน

2. ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานของเขาจะเสื่อมทรามลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำ ผลสำเร็จของงานจะขาดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น ปรากฏการณ์ทำนองนี้จะมีอยู่ตลอดไปเป็นเวลาอีกนาน

นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาค้นพบข้อเท็จจริงอื่น ๆ อีกประมาณครึ่งหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องไม่มีความพึงพอใจในงาน ผู้ให้สัมภาษณ์บอกว่าเขากำลังวิตกเกี่ยวกับการจะต้องถูกออกจากงาน หรือต้องถูกบีบให้ออกจากงานตามลำดับขั้นที่นายกำหนด ซึ่งมีบางคนก็ต้องถูกออกจากงานไปแล้วก็มี ผลกระทบที่ได้จากการศึกษาค้นพบว่า ความภักดีต่อองค์การย่อมจะผันแปรควบคู่ไปกับขนาดของความพึงพอใจในงานที่ทำ ในเมื่อคนเรามีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงานของเขาแล้ว เขาก็จะมีความรู้สึกเกี่ยวกับบริษัทของเขาดีขึ้น และตรงข้าม ถ้าเขาไม่พึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะไม่มีความภักดีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่เช่นกัน

เราอาจแสดงผลดังกล่าวเป็นผังได้ดังนี้

I ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่ :	II ความไม่พึงพอใจในงานจะนำไปสู่ :
การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงยิ่งขึ้น	การลดความสนใจในงานให้น้อยลง การสร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น การทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง การเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

จากผังข้างต้น พอจะสรุปผลที่เกี่ยวกับความสำคัญอันน่าคิดแก่ผู้บังคับบัญชาให้รับทราบไว้ว่า การเพิ่มขึ้นในกลุ่ม เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกท่านปรารถนาจะให้บังเกิดขึ้นภายในหน่วยงานของตนอย่างแท้จริง ส่วนการลดลงและการเพิ่มจำนวนคนลาออกจากงานในกลุ่ม II นั้น เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกคนพยายามจะหลีกเลี่ยง ตามที่กล่าวมานี้ก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ โดยตรงระหว่างการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานกับผลของการทำงาน ถ้าหากผู้บังคับบัญชาคนใดสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานขึ้นมาได้ เขาก็อาจจะได้รับผลในกลุ่มที่ I แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดสร้างแต่ “ความไม่พึงพอใจในการทำงาน” ขึ้นมา ก็เป็นการแน่นอนว่าเขาจะได้รับผลงานเพียงเล็กน้อย หรือไม่ได้เลยดังผลในกลุ่มที่ II ปรากฏการณ์เหล่านี้กำลังเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอยู่ขณะนี้

ในที่สุด เจ้าหน้าที่ผู้ทำการค้นคว้าวิจัยของเขาได้พบว่า สิ่งเหล่านี้จะไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ไม่ว่าจะป็นรายงานที่ได้จากวิศวกรหรือนักบัญชี หรือจากผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ หรือแม้แต่ในระดับงานที่แตกต่างกันก็ตาม จึงอาจกล่าวได้อย่างสรุปว่า โดยทั่วไปบุคลากรเราไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร มีเงินเดือนเท่าไร หรือทำงานอะไร ย่อมมีความรู้สึกหรือท่าทีต่อหน้าที่การงานของเขาด้วยกันทั้งนั้น

เจ้าหน้าที่ผู้ทำการค้นคว้าได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า มีรายงานที่มีข้อความโต้แย้งเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับผลผลิตอยู่มากมาย โดยพวกเขามีข้อสงสัยว่าที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะเหตุว่า การศึกษาค้นคว้าแต่เดิม ๆ นั้น อาจจะสับสนในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานดีหรือทำงานเลวในสาระสำคัญของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนั้นก็ป็นได้

การศึกษาในครั้งหลัง

ลำดับของการศึกษาถัดต่อไปนี้เป็นเรื่องที่ Herzberg และคณะของเขาได้ศึกษามาแล้ว มีอยู่เรื่องหนึ่งหลังจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องเหล่านี้ ได้ยืนยันการค้นพบเกี่ยวกับก่อนจุดเริ่มต้นในการค้นคว้าที่เมืองพิตต์สเบิร์กความจริงปรากฏออกมาว่า ปัจจุบัน ทฤษฎีแห่งสิ่งจูงใจ-สุขศาสตร์ มีความถูกต้องในสาระสำคัญอยู่มาก

การค้นคว้าในขั้นเริ่มแรกก็เริ่มจากการค้นคว้าจากคนงาน 200 คนก่อน ซึ่งถือว่าเป็นการค้นคว้าจากตัวแทนขนาดย่อมเพื่อใช้เป็นฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับพนักงานทั่ว ๆ ไป แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อปี 1967 ได้มีการศึกษาเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่งจากคนงานราว 8,000 คน โดยทำการศึกษาจากคนงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมาก จำนวนมากกว่า 50 งาน ที่แตกต่างกันจาก 35 เรื่อง เรื่องทำการศึกษาโดยนักจิตวิทยาและนายแพทย์บางท่านก็ใช้วิธีการของเซอร์สเบิร์ก และบางท่านก็ใช้วิธีอื่น ในการชี้ให้เห็นว่าในการศึกษาค้นคว้านั้นทำให้ได้ผลไม่สอดคล้องกับวิธีการในการศึกษาตามความจำเป็น

สำหรับในการศึกษาครั้งหลัง ได้สรุปในเรื่องขนาดของจำนวนคนงานหญิงเท่ากับคนงานชาย โดยคำนึงถึงคนงานที่มีฝีมือและคนงานประเภทไร้ฝีมือเท่ากับพวกวิชาชีพ การสรุปผลของการศึกษาอีกเรื่องหนึ่งก็ได้ผลสรุปจากคนงานนิโกรจำนวน 100 คน และบางเรื่องก็ศึกษาจากคนงานชาวฟินแลนด์และชาวฮังการี การค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการโดยเซอร์สเบิร์กเอง มุ่งค้นคว้าไปที่คนงานชาวรัสเซีย และผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งแรกซึ่งบอกว่าได้ผลเช่นเดียวกับคนงานในสหรัฐอเมริกา ในประเทศฟินแลนด์ และประเทศฮังการี

ดังนั้น จึงสมควรที่จะได้เสนอรายการที่ได้ศึกษามาแล้วอย่างน้อยที่สุดก็จากการค้นคว้าเกี่ยวกับคนงานหลาย ๆ ชนิดตามที่สรุปมาได้ดังนี้

- นักวิทยาศาสตร์ (นักเคมี นักฟิสิกส์ นักคณิตศาสตร์ และนักวิทยาศาสตร์สาขาอื่น ๆ)
- ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าคนงานในธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้จัดการ)
- วิศวกร (วิศวกรทั่ว ๆ ไป วิศวกรทางเคมี วิศวกรทางสรรพาวุธ วิศวกรทางเครื่องบิน)
- นักบัญชี
- นักส่งเสริม
- คนงานไร้ฝีมือ (คนงานผลิตอาหาร คนงานวิศวกรรมและคนงานบริการซ่อมบำรุง)
- นางพยาบาล และวิชาชีพของสตรีต่าง ๆ (ในวงการรัฐบาล)
- ทหารอากาศ
- พนักงานไม่มีการบังคับบัญชา (พนักงานที่มีอยู่ทั้งในธุรกิจและในทางราชการ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย
- คนงานในโรงงานประกอบรถยนต์
- พนักงานหญิงในโรงงานขนาดใหญ่

ในการศึกษาค้นคว้าบางกรณี การค้นพบได้แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีที่นำไปใช้กับพนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ไม่มีผลต่อเรื่องอายุ เพศ เงินเดือน พื้นฐานทางการศึกษา บุคลิกลักษณะ และนิสัยใจคอและชนิดของงานที่ทำอยู่เลย การค้นพบความจริงในเรื่องเหล่านี้ ช่วยยืนยันความจริงจากการศึกษาค้นพบครั้งแรกเพิ่มเติมอีก

ผลการศึกษาค้นคว้ายังกล่าวเหล่านี้นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งสามารถขึ้นอยู่กับทฤษฎีแห่ง Motivator Hygiene กับความมั่นใจ⁴

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านใช้คำว่า ขวัญ แทนความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม มักใช้ปะปนกันไป การทำงานหรือประกอบการใด ๆ ต้องอาศัยปัจจัย บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการ ปัจจัยบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน ดำเนินไปได้ด้วยดี หากได้คนทำงานที่ดี การบริหารงานขององค์กรก็ดำเนินไปได้ดี ในหน่วยงานที่ได้คนดีมีความสามารถเข้าทำงาน ก็จะทำให้งานนั้นเจริญก้าวหน้า คุณสมบัติของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะกำหนดผลสำเร็จในการทำงาน กระบวนการที่จะได้บุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ต้องมีวิธีการสรรหากำหนดคนโยบาย การวางโครงการที่ดี⁵ และองค์กรต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านวัตถุและด้านจิตใจ เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากร⁵ การสร้างความพึงพอใจของบุคลากรควรคำนึงถึงระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น⁷ เมื่อบุคลากรในองค์กร ได้ทำงานอย่างมีความสุขความสบายที่ได้จากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ขององค์กร⁸ การบริหารองค์กรก็จะดำเนินไปด้วยดี องค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานในแต่ละองค์การ จะต้องคำนึงถึงระดับบุคลากรของหน่วยงานว่า มีความสำคัญแตกต่างกัน เช่น ในระดับผู้บริหาร ต้องการความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ทำทนายต่อสติปัญญาและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ⁹ ความพึงพอใจในการทำงานเชิงจิตวิทยา คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ถ้าผู้ทำงานมีความเครียดที่เกิดจากความต้องการ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้ดีขึ้น¹⁰

ในวงการศึกษาก็เช่นกัน ครู-อาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครู-อาจารย์เป็นบุคลากรที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ ถ้าครู-อาจารย์แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ แต่ถ้าครู-อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จะปรากฏในทางตรงข้าม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ ธีรรักษาให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลการสอนของครู-อาจารย์บรรลุผลสำเร็จด้วยดี

จากรายงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ถูกนำมาศึกษา โดยให้เป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และจะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 2 แบบ คือ ความพึงพอใจที่เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เครื่องมือและแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน โดยมากจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของ Likert Type Scale¹¹

ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

จรัล โพธิ์จันทร์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า

เป็นความรู้สึกทางบวกในการเป็นกลางหรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย¹²

ส่วน พิน กงพล ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน “หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ”¹³

ซึ่งมีความเห็นตรงกับ บุคคัล ทอดัน¹⁴ และ กิตติยา ปรีดีติลล¹⁵ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น จะมีผลต่อการ ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม

Morse ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานนั้น

หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้ต่ำลง เมื่อความตึงเครียดต่ำลง เขาก็ย่อมเกิดความพอใจ ดังนั้นความตึงเครียดจึงเป็นบ่อเกิด ของความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งความตึงเครียดนี้ย่อมมีผลเกี่ยวเนื่องมาจากความ ต้องการของมนุษย์ ถ้าบุคลากรใดได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ก็จะทำให้ ความตึงเครียดลดลงและเกิดความพอใจ¹⁶

Yoder and Other ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า

ความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ วัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ซึ่งก็มีความหมายคล้ายคลึงกับ Morse ได้กล่าวไว้¹⁷

จากการศึกษาของ Morse ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานในเชิงจิตวิทยานั้น

หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงและความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบ

สนอง ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน¹⁸

Newcomer ได้ให้ความหมายเรื่องความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างไปจากความหมายทั่วไปว่า “ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่องานที่ได้รับทำทนายต่อสติปัญญาของตน และมีความน่าสนใจอื่น ๆ ด้วย เช่น รายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและสิทธิพิเศษบางประการ”¹⁹

นอกจากนี้ Applewhite ได้ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้ เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย”²⁰

ส่วน Wallerstein นั้น ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์”²¹

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคลากรอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานและจะส่งผลถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน

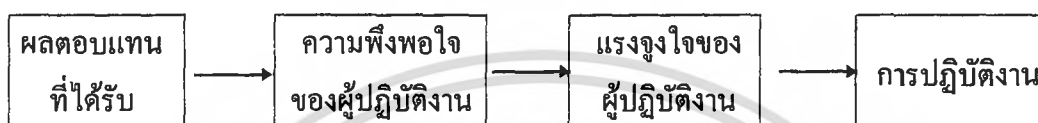
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ได้มีแนวความคิดแตกต่างกันเป็น 2 นัย กล่าวคือ

แนวคิดเริ่มแรกเชื่อกันว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กล่าวถึงแนวความคิดนี้ว่า “ความพึงพอใจในระดับสูงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของคนในระดับสูง”²² ถ้าคนงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแนวความคิดนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดหาองค์ประกอบในการทำงานที่ดี อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่

เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี แนวความคิดดังกล่าวนี้ จะเห็นได้จากแผนภาพต่อไปนี้²³

ภาพที่ 1

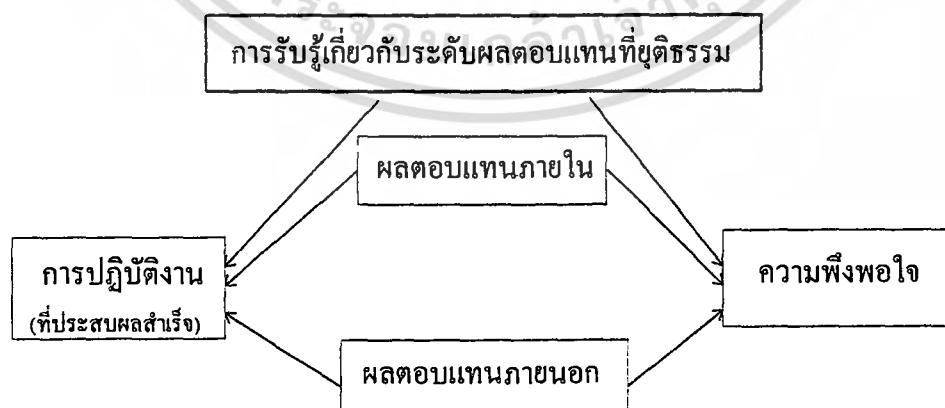
แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน



ส่วนอีกแนวความคิดหนึ่งเป็นผลจากการศึกษาและวิจัย โดยใช้แนวความคิดแรกเป็นหลักและพบว่า ความพึงพอใจไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานซึ่งได้กล่าวถึง ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีดูเหมือนจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น”²⁴ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามแนวความคิดใหม่นี้ คือการปฏิบัติงานที่ดี มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง โดยที่ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจนั้น มีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลาง ดังจะเห็นได้จากแผนภาพที่ Edward E.Lawler and Layman W.Porter แสดงไว้ดังนี้²⁵

ภาพที่ 2

แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภาพนี้ Davis ได้นำมาปรับให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังจะปรากฏในแผนภาพที่ 3 ต่อไปนี้²⁶

ภาพที่ 3

แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น



Davis ได้อธิบายแผนภาพนี้ว่า การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต เมื่อคนปฏิบัติงานได้ดี ก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้นและถ้าผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรม ก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางตรงข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้นทั้งสองกรณี ระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต²⁷

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ตามแนวความคิดนี้ ระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและจำนวนผลตอบแทนที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนและในขณะเดียวกัน ระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย

สำหรับผลตอบแทนจะมีอยู่ 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายในหมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการทำงานของเขาเอง อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะสนองความต้องการในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Need) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอกหมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้รับจากหน่วยงาน หรือเลื่อนตำแหน่งฐานะและความมั่นคง ซึ่งสามารถสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลากรได้ และมีผลโดยตรงค่อนข้างน้อยต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งสองดังกล่าว เป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารที่จะศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานของตน ไม่ว่าจะความพึงพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลตอบแทน เพราะถ้าสามารถจัดได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่จะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิคและวิธีการ โดยอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมืออันสำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคลากร ดังนั้น ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories) และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษา เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-Maintenance Theory) หรือทฤษฎีจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory)

เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
4. สภาพะการการทำงาน (Working condition)
5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)²⁸

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg กับความพึงพอใจในการทำงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงาน ผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารจัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน²⁹ ดังจะเห็นได้ในแผนภาพที่ 4

ภาพที่ 4

แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg กับความพึงพอใจในการทำงาน



ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด (Achievement Motivation Theory)

ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement-nach)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation-naf)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power-npow)

McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. บุคลากรที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน
2. บุคลากรที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก
3. บุคลากรที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านสังคม จะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางด้านสังคมจะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงาน

บุคลากรที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจหน้าที่ บุคลากรดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรอื่น และการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ ³⁰

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness-Growth Theory)

ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness need) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลากรอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต³¹

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น
3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย
4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก³²

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ไม่ว่าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจหรือทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานและการบริหารงานบุคคลากรสามารถดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจให้บุคคลากรในหน่วยงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรง ต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่ มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus Pay for Plus Performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญและค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่มีเงิน (Non-Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคลากรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น³³

Chester I. Barnard ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคลากรซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแะกว้างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคลากร หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคลากรสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและกำลังใจในการทำงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคลากรในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีหลักประกัน มีความมั่นคงในการทำงาน³⁴

Charles R. Milton ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อน

ตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ หมายถึง บ้านเรือนยานุ ค้ำรักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน³⁵

Cotneel Smith และคณะ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้

5 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work itself) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานเป็นต้น

2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้อุณหภูมิให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน³⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฐานะของอาชีพและรายได้

มาตรการวัดความพึงพอใจ

ในองค์กรทั้งหลายจะต้องมีการวัดความพึงพอใจ เพื่อให้เข้าใจกับแหล่งความพอใจและไม่พอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติ และเพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานบริเวณไหนที่ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงาน และอื่น ๆ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ กล่าววว่า “ในการหามาตรการวัดความพึงพอใจนั้น เป็นการยากที่จะทำให้ได้ข้อเท็จจริง เพราะไม่มีเครื่องมือใดที่จะวัดจิตใจคนได้”³⁷

และโยชิน คันสนยุทธ ให้ความเห็นวว่า

การพิจารณาความพึงพอใจ ควรคำนึงถึงความอยู่รอดของชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ท่ทำกับความพึงพอใจ เพราะทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หากคนมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลผลิตสูง แต่ในทางตรงข้ามหากคนไม่พอใจที่จะทำงานก็จะทำให้ได้ผลผลิตต่ำหรืออาจไม่ได้ผลผลิตเลย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องซับซ้อนและยังมีตัวแปรอื่นๆ อีก เช่น การเปลี่ยนงาน การขาดงาน อายุและอาชีพ เป็นต้น³⁸

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวมาแล้ว เป็นเพียงการวัดความพึงพอใจในการทำงานได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนวทางการวิจัยดังนี้

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนด ให้เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง ซึ่งมุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำได้โดยการสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึงการให้ความสนใจในการกระทำ หรือพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานะนั้น ในขณะนั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผน เพื่อใช้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากภาวะความเป็นอยู่ของสังคม หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงและความจริงที่ว่า บุคลากรนี้มีวิถีชีวิตอย่างไร อย่่างไรก็ดีในการสัมภาษณ์ คำตอบที่ได้อาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเห็นแล้วยังแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

3. การปฏิบัติการวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่นำเอาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ เพื่อแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการบริหาร ในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

มาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วัดสามารถที่จะเลือกวิธีหนึ่งวิธีใดมาใช้ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกและโอกาสที่จะใช้เป็นประการสำคัญ³⁹

เครื่องมือวัดความพึงพอใจ

Wanous and Lawler เชื่อว่า การให้คำนิยามของความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไป จะทำให้การวัดความพึงพอใจแตกต่างกันด้วย⁴⁰ ซึ่งสอดคล้องกับ Wesley and Yui ได้กล่าวถึงความพึงพอใจที่สามารถที่จะวัดในสิ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ย่อมแตกต่างกันในการหาความพึงพอใจของลูกจ้าง สามารถวัดได้โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือพบปะประชุมกัน ส่วนชนิดของแบบสอบถามที่ใช้วัดก็แตกต่างกันออกไปด้วย⁴¹ และ Howell ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า เป็นเรื่องที่เปรียบได้กับความรู้ความเข้าใจทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติจะวัดโดยการสอบถามมาจากบุคลากรที่ต้องการจะถาม มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหลาย ๆ ชนิดที่ถูกสร้างขึ้นมา และได้มาตรฐานที่จะใช้ทำการวัดและสำรวจความพึงพอใจในหลาย ๆ อย่าง

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าจะมีการวัดอยู่หลายแนวทาง แต่การศึกษาความพึงพอใจอาจแยกแนวทาง วัดได้ 2 แนวทาง ตามแนวคิดของ Zalezin กับ Christensen แนวแรกเชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงาน วัดได้จากสถานภาพทั้งหมดของแต่ละบุคลากร เช่น ที่ทำงาน ที่บ้านและทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับชีวิตของเขา การศึกษาความพึงพอใจตามแนวนี้จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ แต่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับการที่จะวัดและเปรียบเทียบแนวที่สองเชื่อว่าความพึงพอใจของคนสามารถวัดได้ โดยแยกออกเป็นองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน การนิเทศงาน เกี่ยวกับนายจ้างและได้มีนักวิจัยหลายท่าน ได้พยายามหามาตรฐานที่จะวัดความพึงพอใจในการทำงาน ดังจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

1. Hoppock Scale ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจที่เป็นระบบมากที่สุด ซึ่งสร้างโดย Hoppock ในต้นปี 1930 ชื่อว่า Hoppock-Index of Jop Satisfaction เป็นเครื่องมือที่จะรวบรวมเจตคติที่มีต่อการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 คำถาม แต่ละคำถามมีหลักในการตอบ โดยกำหนดตัวเลข 1 ถึง 7 เลขต่ำหมายถึง ความพึงพอใจต่ำ เลขสูงจะแสดงถึงความพึงพอใจสูง

2. Bray-field-Rothe Index Jop Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจ Brayfield สร้างขึ้นในปี 1946 เครื่องมือชนิดนี้ใช้วัดเจตคติ โดยยึดหลักดังนี้คือ

- 2.1 ใช้วัดความพึงพอใจโดยส่วนรวมมากกว่าจะวัดเป็นองค์ประกอบ
- 2.2 สามารถนำไปใช้วัดได้กับทุก ๆ องค์การ
- 2.3 แบบสอบถามครอบคลุมเจตคติหลาย ๆ อย่าง
- 2.4 คำถามแต่ละคำถามจะวัดเรื่องความสนใจ ความเป็นจริงที่เกี่ยวกับการบริหาร และตัวคนงานเอง
- 2.5 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น
- 2.6 แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง
- 2.7 แบบสอบถามสั้นและง่ายต่อการคิดคะแนน

เครื่องมือวัดความพึงพอใจของ Brayfield ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวกับการทำงาน 18 คำถาม คำถามเหล่านี้จะวัดภาพรวมของความพึงพอใจ ซึ่งแต่ละคำถามจะอธิบายตรงส่วนที่มีข้อความว่า เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ดังนั้นเราก็สามารถวัดความพึงพอใจได้ โดยการรวมคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจากแต่ละคำถามได้ง่าย เครื่องมือวัดความพึงพอใจของ Brayfield ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นแบบข้อคู่ ข้อที่ Roberts และ Sarage ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ถึงแม้คำถามบางข้อที่ใช้ในแบบสอบ

ถามอาจจะล้ำสมัยบ้างก็ตาม แต่คะแนนรวมที่ได้ทั้งหมดมีความเชื่อมั่นสูง และยังมีความสัมพันธ์สูงกว่าเครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่อมั่นชนิดอื่น

3. ดัชนีบ่งชี้ลักษณะงาน (Job Descriptive Index) สร้างขึ้นโดย Smith Kandall ในปี 1969 ที่มหาวิทยาลัย Cornell Smith และคณะ สร้างเครื่องมือนี้ขึ้นมา โดยอาศัยสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกัน ดังนั้น เขาจึงได้แยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานได้ 5 องค์ประกอบ

- 3.1 ลักษณะงาน
- 3.2 ผู้บังคับบัญชา
- 3.3 รายได้
- 3.4 โอกาสของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 3.5 เพื่อนร่วมงาน

J D I ได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และมีการยอมรับจากนักวิจัยทั้งหลาย เพราะสามารถวัดองค์ประกอบได้เป็นอย่างดี Roberts และ Savage ให้การสนับสนุน โดยกล่าวว่า J D I เหมาะสมกับผู้ตอบที่อ่านหนังสือไม่ค่อยคล่อง หรือคนที่มีความรีบร้อนที่จะตอบแบบสอบถาม

สำหรับข้อดีของเครื่องมือ J D I นั้น สรุปได้ 4 ประการ คือ

1. เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความสั้น ง่าย สะดวกในการตอบ ไม่ต้องใช้ความสามารถในระดับสูงที่จะต้องอ่าน
2. สามารถใช้ได้หลากหลายประเภทและหลากหลายอาชีพ
3. ได้ข้อมูลที่กว้างและใช้ได้กับกลุ่มคนขนาดใหญ่ได้ดี
4. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำว่า เขามีความพึงพอใจในด้านใดและความพึงพอใจนั้นอยู่ในระดับใด

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการบริหารอีกขั้นหนึ่งที่สำคัญและขาดมิได้คือการรู้จักใช้วิธีจูงใจ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดควรรู้จักใช้การจูงใจที่ถูกต้องและต้องจูงใจต่อคนทุกระดับ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี ใครปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล ใครทำผิดก็แนะนำแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น ดีกว่าลงโทษเลยทีเดียว จะทำให้

เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความตั้งใจในการทำงาน จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และองค์การเจริญยิ่งขึ้น⁴²

จากสถานการณ์ที่เป็นจริง การปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่ง แต่ละองค์การ มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงวิธีการจูงใจไว้หลายวิธีคือ

1. การจูงใจโดยวิธีการเด็ดขาด การจูงใจวิธีนี้มุ่งบังคับให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงาน หากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออก ตามแนวความคิดนี้ถือว่าคนที่เข้ามาปฏิบัติงาน เป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์การจำต้องใช้แรงงานให้คุ้มค่า ดังนั้น องค์การจึงต้องเข้มงวดควบคุมขั้นการปฏิบัติงาน การขู่เช็ดและลงโทษอย่างรุนแรง เป็นเครื่องมือจูงใจอันสำคัญตามวิธีนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม การจูงใจวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสถานที่การปฏิบัติงานที่ดี จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. การดำเนินการแบบต่อรอง เป็นการจูงใจที่มีเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงาน หากคนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายถูกต้องตามมาตรฐานก็จะรับสิ่งตอบแทนเป็นกำลังใจ

4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน เป็นการจูงใจที่กำหนดวิธีการวัดผล โดยแข่งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผล และผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง วิธีนี้มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ⁴³

นอกจากวิธีจูงใจหลายวิธีดังกล่าวแล้ว สิ่งที่จะช่วยเสริมให้การจูงใจมีประสิทธิภาพ และมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้น มีหลายลักษณะ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ

2. โอกาส
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. ความดึงดูดในทางสังคม
7. บรรยากาศในการทำงาน ⁴⁴

Guruge ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาของยูเนสโก ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การบริหารเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวินิจฉัย ตัดสินในการวางแผน ประกอบกับการใช้ข้อมูลต่าง ๆ มาควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคในการบริหาร โดยใช้เครื่องมือ วิธีการ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในการนิเทศ แนะนำและจูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ⁴⁵

จากคำจำกัดความดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะเห็นได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของขั้นตอนระหว่างทรัพยากร กระบวนการ และผลผลิต สำหรับทรัพยากรนั้นครอบคลุมไปถึง คน เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ ทั้งผลผลิตจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือไม่ย่อมขึ้นกับกระบวนการหรือวิธีการที่จะนำมาใช้บริหาร ⁴⁶ และมีการนำหลักทางวิทยาศาสตร์มาใช้ มีการจัดมาตรฐานการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องจูงใจ มีการกำหนดองค์ประกอบของกระบวนการบริหารขึ้น แนวคิดทางบริหารจึงมีอิทธิพลต่อทฤษฎีและการปฏิบัติ คนจึงถูกกระตุ้นให้ทำงานโดยวิธีต่าง ๆ มีการทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ⁴⁷

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารการศึกษานั้น จะต้องประกอบไปด้วยงานที่ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา 5 ประการด้วยกัน คือ การบริหารงานบุคลากร การจัดโปรแกรมการศึกษา การวางแผน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอกระบบการศึกษา แต่การบริหารงานบุคลากร ถือเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของงานหลัก 5 ประการของผู้บริหาร ⁴⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติมา ปริดีดิกล ที่ได้กล่าวไว้ว่า

การบริการเป็นศาสตร์และศิลป์ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ การบริหารการศึกษา จะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ จะต้องแบ่งงานที่จำเป็นต้องทำเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร วิชาการ งานธุรการและการเงิน กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และด้านสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ⁴⁹

จากการพิจารณาทฤษฎีองค์ประกอบ แนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน และ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานพอสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มใจ มีประสิทธิภาพสูงนั้น ต้องมีสิ่งจูงใจและสิ่งตอบสนองความต้องการ อันเป็นจุดมุ่งหมายของเขาได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg มีความครอบคลุมและเหมาะที่จะเป็นปัจจัยที่สำคัญ และนำมาใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ได้เหมาะสมที่สุด

เชิงอรรถ

¹ พระราชทานหมื่น, แต่คุณครูที่รัก (เอกสารแจกในวันขึ้นปีใหม่, 1 มกราคม 2525), หน้า 4-5.

² Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B.Snyderman, The Motivation of Work, (New York : John Willey, 1959), pp. 120-122.

³ ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคนอื่น ๆ , หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529), หน้า 56-58.

⁴ เรื่องเดิม. หน้า 59-62.

⁵ เสนาะ ดีเยาว์, สุปราณี ศรีนัตราภิมุข และนิยะดา ชูณหวงศ์, การบริหารงานบุคลากร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 355.

⁶ George Stauss and Leonard R. Sayless. Personal : The Human Problem of Management (New Jersey : Englewood, 1960), p. 500.

⁷ Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 681.

⁸ Phillip B. Applewhite, Organizational Behavior (New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1965), p. 196.

⁹ Newcomer Mabel, The Big Business Executive (New York : Columbia University, 1955), p. 179.

¹⁰ Nancy C. Morse and Reimer E., “The Experimental Change of a Major Organizational Variable,” Journal of Abnormal and Social Psychology 1955, pp. 120-129.

¹¹ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า,” ปริชญานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, หน้า 49.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² จรัส โพธิ์จันทร์, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527, หน้า 96. (อัครา).

¹³ พิน กงพูน, “ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2523, หน้า 106.

¹⁴ บุคล ทองตัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กศ.ม.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529, หน้า 201.

¹⁵ กิตติมา ปริดีคิด, ทฤษฎีการบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ชนการพิมพ์, 2529), หน้า 423.

¹⁶ Nancy C. Morse, Satisfaction in the White collar Job (Michigan : University of Michigan Press, 1955), p. 27.

¹⁷ Dale Yoder and Others, Handbook of Personnel Management and Labor Relations (New York : McGraw-Hill Book Co., 1958), p. 27.

¹⁸ Nancy C. Morse, op. cit., pp. 27-28.

¹⁹ Mabel Newcomer, The Big Business Executive (New York : Columbia University, 1955), p. 12.

²⁰ Phillip B. Applewhite, op. cit., p.6.

²¹ Harvey Wallerstein, A Dictionary of Psychology (Maryland : Penguin Books, Inc., 1971), p. 256.

²² Keith Davis, Human Behavior at Work : Organizational Behavior (New York : McGraw-Hill Book Co., 1981), p. 84.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²³ สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), หน้า 155.

²⁴ Edward E. Lawler, "Satisfaction and Behavior," in Motivation and Work Behavior ed, Richard M. Steers and Lyman W. Porter (New York : McGraw-Hill Book Co., 1979), p. 296. on Job Satisfaction," Industrial Relation (October 1967), p. 23.

²⁵ Edward E. Lawle and Lyman W. Porter, The Effect of Performance on Job Satisfaction Industrial Relation 7, (1967), p. 22.

²⁶ Keith Davis, Human Behavior at Work : Organizational Behavior New York : McGraw-Hill Book Co., 1981, p. 85.

²⁷ Ibid.

²⁸ Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Snyderman, The Motivation to work, (New York : John Wiley and Sons, 1959), pp. 133-155.

²⁹ Stephen P. Robbins, Personnel : The Management of Human Process (New York : Prentice-Hall, 1982), p. 282.

³⁰ สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ หน้า 167-168. อ้างถึง David C. McClelland, "Business Drive and National Achievement," Harvard Business Revile. (July-August, 1962).

³¹ Clayton P. Alderfer, "A New Theory of Human Need," Organization Behavior and Human Performance 4 (1969), Quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, p. 33.

³² Charler R. Mitton, Human Behavior in Organization (New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1981), pp. 64-65.

³³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคลากรแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 320-321.

³⁴ Chester I. Barnard, The Function of the Executive (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), pp. 142-149.

³⁵ Charles R. Milton, op. cit., p.159.

Human Behavior in Organization (New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1981), p. 159.

³⁶ Smith, Patrician Cain, Kedall, LM., and Hulin, C.L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement (Chicago : Hand McNally, 1969) p. 160.

³⁷ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2529), หน้า 357-359.

³⁸ โยชิน สันสนุทธ, มนุษย์สัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 56-57.

³⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคลากรแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช พิมพ์ครั้งที่ 2, 2523), หน้า 56-57.

⁴⁰ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536, หน้า 45.

⁴¹ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴² พรรณี ประเสริฐวงษ์ และคณะ, การจัดองค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515), หน้า 511-514.

⁴³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 109-111.

⁴⁴ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคลากร (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 274-278.

⁴⁵ AIEPA, Modern Management Techniques to Educational Administration (New Delli UNESCO, 1970), pp.19-20.

⁴⁶ กิตติมา ปรีดีดีลิก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2529), หน้า 3-4.

⁴⁷ Kimbrough, Ralph B and Michael Y. Nunnery, Educational Administration (New York : The Macmillan Company, 1976), p.12.

⁴⁸ เมธี ปิณฑนนท์, การบริหารงานบุคลากรในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียน สโตร์, 2529), หน้า 1.

⁴⁹ กิตติมา ปรีดีดีลิก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : อักษรา พัฒน์, 2532), หน้า 1.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ และมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งนำมาใช้ 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 ความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.4 สภาวะการท
 - 2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำนวน 16 สถานศึกษา ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,099 คน (ตามรายละเอียดในตารางที่ 1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานศึกษา

หน่วย : คน

ที่	สถานศึกษา	ครู-อาจารย์ประจำ ที่ทำการสอน
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	84
2	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	43
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	69
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	87
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	64
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	70
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	109
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	63
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	68
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	73
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	67
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	64
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	80
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	76
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	47
16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	35
	รวม	1,099

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2
แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามแผนกช่าง

หน่วย : คน

ที่	แผนกช่าง	ครู-อาจารย์ประจำ ที่ทำการสอน
1	ช่างยนต์	159
2	ช่างกลโรงงาน	181
3	ช่างเชื่อมและ โลหะแผ่น	159
4	ช่างเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกล	6
5	ช่างไฟฟ้า	178
6	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	139
7	ช่างก่อสร้าง	155
8	ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม	39
9	ช่างพิมพ์	6
10	ช่างอุตสาหกรรมสิ่งทอ	35
11	ช่างเทคนิคพื้นฐาน	42
	รวม	1,099

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามคณะวิชา

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชา					รวม
	ช่างยนต์	ช่างกลโลหะ	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ช่างก่อสร้าง	ช่างเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	12	33	39	-	-	84
วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	-	-	-	43	-	43
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	9	19	21	17	3	69
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	10	29	24	14	10	87
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	9	14	16	22	3	64
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	12	19	26	9	4	70
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	18	45	26	15	5	109
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	9	23	21	8	2	63
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	12	23	21	9	3	68
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	14	25	21	10	3	73
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	12	24	19	9	3	67
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	10	23	20	8	3	64
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	12	27	25	12	4	80
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	12	25	25	11	3	76
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	8	17	13	7	2	47
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-	-	35	35
รวม	159	346	317	194	83	1,099

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำนวน 16 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,099 คน และคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamana¹ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1099}{1 + 1099(0.05)^2} \\ &= \frac{1099}{1 + 1099(0.0025)} \\ &= \frac{1099}{1 + 2} \\ &= \frac{1099}{3} \\ &= 366 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูช่างอุตสาหกรรม จำนวน 366 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิจัย โดยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ด้วยวิธีเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย² (Simple random sampling) และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 338 ฉบับ

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

หน่วย : คน

ที่	สถานศึกษา	อายุ				รวม
		น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป	
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	3	4	18	3	28
2	วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	10	2	1	1	14
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	6	11	2	2	21
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	10	9	6	4	29
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	8	9	1	1	19
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	10	5	3	2	20
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	5	13	11	12	31
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	2	12	4	2	20
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	8	5	7	3	33
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	7	7	4	3	21
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	2	10	7	2	21
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	7	8	2	1	18
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	2	10	8	3	23
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	5	8	10	1	24
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	3	9	1	1	14
16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	4	4	2	2	12
	รวม	92	126	87	33	338
	ร้อยละ	27.22	37.28	25.74	9.76	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

หน่วย : คน

ที่	สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				รวม
		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป	
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	3	4	18	3	28
2	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	10	2	1	1	14
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	6	11	2	2	21
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	10	9	6	4	29
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	8	9	1	1	19
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	10	5	3	2	20
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	5	13	11	12	31
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	2	12	4	2	20
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	8	5	7	3	33
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	7	7	4	3	21
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	2	10	7	2	21
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	7	8	2	1	18
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	2	10	8	3	23
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	5	8	10	1	24
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	3	9	1	1	14
16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	4	4	2	2	12
	รวม	92	12.6	87	33	338
	ร้อยละ	27.22	37.28	25.74	9.76	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ที่	สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				รวม
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	4	21	3	-	28
2	วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	1	12	1	-	14
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	2	17	1	1	21
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	7	19	3	-	29
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	2	16	1	-	19
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	2	15	2	-	20
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	5	23	3	-	31
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	2	16	2	-	20
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	3	18	2	-	23
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	4	15	2	-	21
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	3	17	1	-	21
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	2	15	1	-	18
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	1	19	2	1	23
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	4	18	2	-	24
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	2	11	-	1	14
16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	1	10	1	-	12
	รวม	46	262	27	3	338
	ร้อยละ	13.61	77.51	7.99	0.89	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

สรุปจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

สถานภาพส่วนตัว	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงคราม	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	วิทยาลัยเทคนิคนครบุรี	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	รวม	ร้อยละ	
น้อยกว่า 30 ปี	3	10	6	10	8	10	5	2	8	7	2	7	2	5	3	4	92	27.22
31-40 ปี	4	2	11	9	9	5	13	12	5	7	10	8	10	8	9	4	126	37.28
41-50 ปี	18	1	2	6	1	3	11	4	7	4	7	2	8	10	1	2	87	25.74
51 ปีขึ้นไป	3	1	2	4	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	33	9.76
รวม	28	14	21	29	19	20	31	20	23	21	21	18	23	24	14	12	338	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน																		
1-10 ปี	4	8	12	13	11	12	7	6	6	9	4	6	4	8	8	3	121	35.80
11-20 ปี	13	2	7	7	4	5	15	12	7	6	11	8	10	10	3	5	125	36.98
21-30 ปี	8	3	1	6	2	1	6	1	7	3	3	3	7	4	1	2	58	17.16
31 ปีขึ้นไป	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	34	10.06
รวม	28	14	21	29	19	20	31	20	23	21	21	18	23	24	14	12	338	100.00
3. วุฒิการศึกษา																		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1	2	7	2	3	5	2	3	4	3	2	1	4	2	1	46	13.61
ปริญญาตรี	21	12	17	19	18	15	23	16	18	15	17	15	19	18	11	10	262	77.51
ปริญญาโท	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	-	1	27	7.99
ปริญญาเอก	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	0.89	

ตารางที่ 8

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างยนต์

หน่วย : คน

สถานศึกษา	แผนกช่างยนต์		
	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	รวมกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	9	3	3
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	10	3	3
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	9	3	3
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	18	6	6
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	9	3	3
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	14	5	5
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	10	3	3
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	12	4	4
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	8	3	3
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-
รวม	159	53	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างกลโลหะ

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชาช่างกลโลหะ			รวม	
	ช่างกลโรงงาน	ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	ช่างเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	17	16	-	33	11
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	-	-	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	7	12	-	19	6
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	14	13	2	29	9
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	7	7	-	14	5
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	10	9	-	19	6
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	27	14	4	45	15
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	12	11	-	23	8
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	11	12	-	23	8
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	15	10	-	25	8
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	13	11	-	24	8
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	12	11	-	23	8
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	14	13	-	27	9
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	13	12	-	25	8
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	9	8	-	17	6
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-	-	-
รวม	181	159	6	346	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		รวม	
	ช่างไฟฟ้ากำลัง	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	20	19	39	13
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	-	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	14	7	21	7
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	13	11	24	8
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	8	8	16	5
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	13	13	26	9
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	16	10	26	9
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	12	9	21	7
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	11	10	21	7
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	14	7	21	7
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	10	9	19	6
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	11	9	20	7
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	15	10	25	8
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	14	11	25	8
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	7	6	13	4
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-	-
รวม	178	139	317	105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะวิชาช่างก่อสร้าง

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชาช่างก่อสร้าง		รวม	
	ช่างก่อสร้าง	เทคนิคสถาปัตยกรรม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	-	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	24	19	43	14
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	9	8	17	6
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	14	-	14	5
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	10	12	22	7
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	9	-	9	3
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	15	-	15	5
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	8	-	8	3
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	9	-	9	3
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	10	-	10	3
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	9	-	9	3
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	8	-	8	3
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	12	-	12	4
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	11	-	11	4
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	7	-	7	2
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-	-
รวม	155	39	194	65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			รวม	
	ช่างพิมพ์	อุตสาหกรรม สิ่งทอ	เทคนิคพื้นฐาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	-	-	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	-	-	-	-	-
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	6	-	4	10	3
วิทยาลัยเทคนิคราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	-	-	4	4	1
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	-	-	5	5	2
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	-	-	2	2	1
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกบุรี	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	-	-	4	4	1
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	-	-	3	3	1
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	-	-	2	2	1
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	35	-	35	12
รวม	6	35	42	83	28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13

สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามคณะวิชาและแผนกวิชาของสถานศึกษาทั้งหมด

หน่วย : คน

สถานศึกษา	คณะวิชา ช่างยนต์	คณะวิชาช่างกลโลหะ			คณะวิชาช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์		คณะวิชาการก่อสร้าง		คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			รวม	
	ช่างยนต์	ช่างกล โรงงาน	ช่างเชื่อม และ โลหะแผ่น	ช่างเขียน แบบ เครื่องกล	ช่างไฟฟ้า กำลัง	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ช่างก่อสร้าง	เทคนิค สถาปัตยกรรม	ช่างอุตสาหกรรม สิ่งทอ	ช่างพิมพ์	ช่างเทคนิค พื้นฐาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	12	17	16	-	20	19	-	-	-	-	-	84	28
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	-	-	-	-	-	-	24	19	-	-	-	43	14
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	9	7	12	-	14	7	9	8	-	-	3	69	23
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	10	14	13	2	13	11	14	-	-	6	4	87	29
วิทยาลัยเทคนิคพระพิหาร ๓	9	7	7	-	8	8	10	12	-	-	3	64	21
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	12	10	9	-	13	13	9	-	-	-	4	70	23
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	18	27	14	4	16	10	15	-	-	-	5	109	36
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	9	12	11	-	12	9	8	-	-	-	2	63	21
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	12	11	12	-	11	10	9	-	-	-	3	68	23
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	14	15	10	-	14	7	10	-	-	-	3	73	24
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	12	13	11	-	10	9	9	-	-	-	3	67	22
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	10	12	11	-	11	9	8	-	-	-	3	64	21
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	12	14	13	-	15	10	12	-	-	-	4	80	27
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	12	13	12	-	14	11	11	-	-	-	3	76	25
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	8	9	8	-	7	6	7	-	-	-	2	47	17
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	-	-	-	-	-	-	-	-	35	-	-	35	12
รวม	159	181	159	8	178	139	155	39	35	8	42	1099	368

ตารางที่ 14

แสดงค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่ง ได้รับคืน และแบบสอบถามที่สมบูรณ์

หน่วย : คน

ที่	สถานศึกษา	จำนวน ที่ส่ง	ได้รับคืน		สมบูรณ์และนำมาใช้	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	28	28	100	28	100
2	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	14	14	100	14	100
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	23	21	91.30	21	100
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	29	29	100	29	100
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	21	20	95.23	19	95.00
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	23	21	91.30	21	95.23
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	36	33	91.66	31	93.93
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	21	21	100	20	95.23
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	23	23	100	23	100
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	24	22	91.66	21	95.45
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	22	21	95.45	21	100
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	21	19	90.47	18	94.73
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	27	25	92.59	23	92.00
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	25	25	100	24	100
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	17	15	88.23	14	93.33
16	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	12	12	100	12	100
	รวม	366	349	95.35	338	96.84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของ ปราณี อารยะศาสตร์³ ไพศาล หวังพานิช⁴ ชลิต พูลศิลป์⁵ ยงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค⁶ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์⁷ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ลักษณะของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม 1 ชุด มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. เงินเดือน (Salary)
7. ความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
9. สภาพะการทำงาน (Working condition)
10. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ทั้งนี้ได้กำหนดน้ำหนักหรือค่าของคะแนนเป็นความหมายดังนี้

ระดับ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนจะนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป ผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15

แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
1	นายอัมพร ภักดีชาติ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ
2	ดร.กล้า สมตระกูล	ผู้อำนวยการกอง กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
3	นายอัน ปางพุดพิงศ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
4	นายสนอง อิมเอม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
5	นายชาติรี आयวัฒน์	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย กองการศึกษานอกโรงเรียน
6	ดร.สมศักดิ์ มีเสถียร	อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
7	นายชิน ประเคน	หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
8	นายวิทยา โพธิ์สุ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การหาความเชื่อมั่น

เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสภาพใกล้เคียงกับกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง โดยนำเครื่องมือทดลองใช้กับ 3 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคสัททโธป และวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำนวน 30 คน โดยแบ่งสถานศึกษาละ 10 คน แล้วเก็บเครื่องมือนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ Coefficient alpha ของ Cronbach⁸ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งหมดเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา 16 สถานศึกษา
2. เมื่อกรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.35 จากจำนวนทั้งหมด 366 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำมาใช้ 338 ฉบับ

การจัดทำข้อมูล

การดำเนินการจัดทำข้อมูล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่รับคืนทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ คือ แบบสอบถามที่ผู้ตอบแต่ละคน ได้ตอบทุกข้อ และทั้ง 2 ตอน ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้คะแนนตามเกณฑ์
3. ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Micro Statical

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 10 องค์ประกอบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอข้อมูลเป็นส่วนรวมแต่ละด้าน ส่วนการแปลความหมายเฉลี่ย (\bar{X}) ของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามแบบของ Best⁹ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

เชิงอรรถ

- ¹ ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 214..
- ² รวีวรรณ ชินะตระกูล, วิธีวิจัยการศึกษา (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 28.
- ³ ปราณี อารยะศาสตร์, “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, ภาคผนวก.
- ⁴ ไพศาล หวังพานิช, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,” ปริญญาานิพนธ์ดุขฎฐิบัณฉติต มหาวิทยาลัยแคนซัส, 2527, ภาคผนวก.
- ⁵ ชลิต พูลศิลป์, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร,” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527, ภาคผนวก.
- ⁶ ขงยุทธ สุคนธปฏิภาค, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค,” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532, ภาคผนวก.
- ⁷ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า,” ปริญญาานิพนธ์ดุขฎฐิบัณฉติต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, ภาคผนวก.
- ⁸ วิเชิขร เกตุสิงห์, หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2524), หน้า 119.
- ⁹ John W.Best, Research in Education (Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hell, 1970), p. 399.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูลและผลการวิจัยดังต่อไปนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวม ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในปัจจัยจุดใจและปัจจัยด้าน
ทั้ง 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับ
ผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน
ภาวะการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม
กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกเป็นรายด้านทั้ง 10 องค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 16

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามคณะวิชาช่าง

จำนวน : คน

ลำดับ ที่	คณะวิชา	แบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาใช้	
		จำนวน	ร้อยละ
1	คณะวิชาช่างยนต์	49	14.50
2	คณะวิชาช่างกลโลหะ	107	31.66
3	คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	97	28.70
4	คณะวิชาการก่อสร้าง	59	17.45
5	คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	26	7.69
	รวม	338	100.00

จากตารางที่ 16 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา คณะวิชาช่างยนต์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50
คณะวิชาช่างกลโลหะ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 คณะวิชาช่างไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 คณะวิชาการก่อสร้าง จำนวน 59 คน
คิดเป็นร้อยละ 17.45 คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

ตารางที่ 17

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

จำนวน : คน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	92	27.22
30-40 ปี	126	37.28
41-50 ปี	87	25.74
51 ปีขึ้นไป	33	9.76
รวม	338	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 17 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 อายุ 30-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.28 อายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76

ตารางที่ 18

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	121	35.80
11-20 ปี	125	36.98
21-30 ปี	58	17.16
31 ปีขึ้นไป	34	10.06
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 18 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 ประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 ประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06

ตารางที่ 19

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
ด้านวุฒิการศึกษา

จำนวน : คน

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	13.61
ปริญญาตรี	262	77.51
ปริญญาโท	27	7.99
ปริญญาเอก	3	0.89
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 19 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.61 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 77.51 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.99 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

ตารางที่ 20

แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจใน การทำงานด้านปัจจัยจูงใจ	N = 338		ระดับ	ลำดับที่
		X	SD		
1	ลักษณะของงาน	3.48	0.97	ปานกลาง	1
2	ความรับผิดชอบ	3.40	0.89	ปานกลาง	2
3	ความก้าวหน้า	3.33	1.01	ปานกลาง	3
4	ความสำเร็จของงาน	3.27	0.90	ปานกลาง	4
5	การยอมรับนับถือ	2.99	0.88	ปานกลาง	5
	รวม	3.29	0.93	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 20 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.93$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับขององค์ประกอบ ความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.97$) ลำดับที่ 2 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.98$) ลำดับที่ 3 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 1.011$) ลำดับที่ 4 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.90$) และลำดับที่ 5 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.88$)

ตารางที่ 21

แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	N = 338		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.93	ปานกลาง	1
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.28	1.00	ปานกลาง	2
3	สภาวะการทำงาน	3.14	0.97	ปานกลาง	3
4	การปกครองบังคับบัญชา	3.07	1.00	ปานกลาง	4
5	เงินเดือน	2.80	0.98	ปานกลาง	5
	รวม	3.12	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.98$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการ

ทำงานด้านปัจจัยค่าเงินอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับขององค์ประกอบ ความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.93$) ลำดับที่ 2 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.28, SD = 1.00$) ลำดับที่ 3 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.97$) ลำดับที่ 4 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านปกครอง บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.07, SD = 1.00$) ลำดับที่ 5 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.98$)

ตารางที่ 22

แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยเชิงใจ-ปัจจัยค่าเงิน

ที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ความสำเร็จของงาน	3.27	0.90	ปานกลาง	6
2	การยอมรับนับถือ	2.99	0.88	ปานกลาง	9
3	ลักษณะของงาน	3.48	0.97	ปานกลาง	1
4	ความรับผิดชอบ	3.40	0.89	ปานกลาง	2
5	ความก้าวหน้า	3.33	1.01	ปานกลาง	3
6	เงินเดือน	2.80	0.98	ปานกลาง	10
7	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.28	1.00	ปานกลาง	5
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.93	ปานกลาง	4
9	สภาวะการทำงาน	3.14	0.97	ปานกลาง	7
10	การปกครองบังคับบัญชา	3.07	1.00	ปานกลาง	8
	รวม	3.21	0.95	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 22 แสดงว่าค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.95$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 องค์ประกอบ เรียงลำดับขององค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.97$) ลำดับที่ 2 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.89$) ลำดับที่ 3 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.33, SD = 1.01$) ลำดับที่ 4 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.93$) ลำดับที่ 5 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.28, SD = 1.00$) ลำดับที่ 6 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.90$) ลำดับที่ 7 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.97$) ลำดับที่ 8 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.07, SD = 1.00$) ลำดับที่ 9 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.88$) และลำดับที่ 10 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.98$)

ตารางที่ 23

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ	3.41	0.77	ปานกลาง	3
2	ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านได้ทำ	3.51	0.87	มาก	2
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ	3.36	0.93	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยแก่ท่านเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.27	0.96	ปานกลาง	6
5	ท่านพอใจที่ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	3.58	0.80	มาก	1
6	ท่านพอใจที่ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	3.06	1.06	ปานกลาง	5
	รวม	3.27	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 แสดงว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.90$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจที่ตนเองสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.80$) และลำดับที่ 2 ครูช่างอุตสาหกรรมพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.87$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูช่างอุตสาหกรรมรู้สึกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.41, SD = 0.77$) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ครูช่างอุตสาหกรรมทำงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.93$) ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจที่ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06, SD = 1.06$) ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูช่างอุตสาหกรรมเสมอ เมื่อครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 2.27, SD = 0.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาลัย	3.20	0.88	ปานกลาง	3
2	ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.84	ปานกลาง	1
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.23	0.71	ปานกลาง	2
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.11	0.82	ปานกลาง	4
5	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	2.83	0.85	ปานกลาง	5
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่	2.48	0.93	น้อย	7
7	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ท่านบ่อยครั้ง	2.83	1.07	ปานกลาง	6
	รวม	2.99	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.88$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลงานของครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.84$) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.71$) ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.88$) ผลการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.82$) ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.85$) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากการงานในหน้าที่ให้ครูช่างอุตสาหกรรมบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.83, SD = 1.07$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการเผยแพร่ ($\bar{X} = 2.48, SD = 0.93$)

ตารางที่ 25

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานตามโครงสร้างของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน	3.06	1.03	ปานกลาง	7
2	งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.56	0.82	มาก	3
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น	3.84	0.91	มาก	1
4	ท่านได้นำเอาเทคนิคและประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.80	0.82	มาก	2
5	ท่านรู้สึกว่าการงานในหน้าที่ท้าทายให้ท่านปฏิบัติ	3.50	0.98	มาก	4
6	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสรับใช้สังคมอย่างเต็มที่	3.20	1.09	ปานกลาง	6
7	ท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนไปหน่วยงานอื่น	3.42	1.12	ปานกลาง	5
	รวม	3.48	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.97$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ งานที่ครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ตนเองมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.91$) ลำดับที่ 2 ครูช่างอุตสาหกรรมได้นำเอาเทคนิคประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.82$) ลำดับที่ 3 งานในหน้าที่ที่ครูช่างอุตสาหกรรมรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.82$) และลำดับที่ 4 ครูช่างอุตสาหกรรมรู้สึกว่าการในหน้าที่ท้าทายให้ตนเองปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.98$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนไปหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.42, SD = 1.12$) งานในหน้าที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสรับใช้สังคมอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.20, SD = 1.91$) และลำดับที่ 7 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการบริหารงานตามโครงสร้างของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.06, SD = 1.03$)

ตารางที่ 26

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านคิดว่ากองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดงานในหน้าที่ รับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	3.24	0.95	ปานกลาง	6
2	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษของวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ	3.19	1.03	ปานกลาง	8
3	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด	3.58	0.84	มาก	3
4	ท่านพยายามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.59	0.84	มาก	2
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.32	0.85	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
6	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้	3.47	0.75	ปานกลาง	4
7	ท่านมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระตลอดเวลา	3.21	1.01	ปานกลาง	7
8	ท่านพอใจรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.84	มาก	1
	รวม	3.40	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.89$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.84$) ลำดับที่ 2 ครูช่างอุตสาหกรรมพยายามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.84$) และลำดับที่ 3 ครูช่างอุตสาหกรรมสามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.84$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ลำดับที่ 4 ครูช่างอุตสาหกรรมสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.75$) ลำดับที่ 5 ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.85$) ลำดับที่ 6 ครูช่างอุตสาหกรรมคิดว่ากองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.95$) ลำดับที่ 7 ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสได้ทำงานอย่างมีอิสระตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.21, SD = 1.01$) และลำดับที่ 8 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษของวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X} = 3.19, SD = 1.03$)

ตารางที่ 27

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านความก้าวหน้า

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	งานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่นำไปสู่ความก้าวหน้า	3.50	1.03	มาก	2
2	ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.43	1.00	ปานกลาง	3
3	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.76	1.05	ปานกลาง	7
4	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	3.32	0.97	ปานกลาง	4
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ	3.12	1.12	ปานกลาง	6
6	ท่านพอใจที่มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม	3.87	0.92	มาก	1
7	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและตรงตามความรู้ ความสามารถของท่าน	3.29	0.96	ปานกลาง	5
	รวม	3.33	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 1.01$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจที่มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.92$) และลำดับที่ 2 งานที่ครูช่างอุตสาหกรรมกำลังปฏิบัติอยู่นำไปสู่ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 1.03$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ลำดับที่ 3 ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.00$) ลำดับที่ 4 ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.97$) ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและตรงตามความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถของครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.96$) ลำดับที่ 6 ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.12, SD = 1.12$) และลำดับที่ 7 ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.76, SD = 1.05$)

ตารางที่ 28

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบด้านเงินเดือน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.73	1.00	ปานกลาง	4
2	ท่านได้รับเงินเดือนทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ	2.71	0.97	ปานกลาง	5
3	ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับสะดวกรวดเร็ว	2.88	0.96	ปานกลาง	3
4	ผู้บังคับบัญชารับรู้ผลงาน ให้กำลังใจเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี	3.03	0.90	ปานกลาง	1
5	การพิจารณาเงินเดือนไปตามระเบียบ ถูกต้องบริสุทธิ์และยุติธรรม	2.93	1.06	ปานกลาง	2
6	เงินเดือนของท่านเพียงพอในการใช้จ่าย	2.53	1.00	ปานกลาง	6
	รวม	2.80	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 28 แสดงว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.98$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานจากมากไปหาน้อย เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับรู้ผลงาน ให้กำลังใจ เมื่อครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติงานได้ผลดี ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.90$) ลำดับที่ 2 การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบถูกต้องบริสุทธิ์และยุติธรรม ($\bar{X} = 2.93, SD = 1.06$) ลำดับที่ 3 ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.96$) ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.73, SD = 1.00$) ลำดับที่ 5 ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับเงินเดือนทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.97$) และลำดับที่ 6 เงินเดือนของครูช่างอุตสาหกรรมเพียงพอในการใช้จ่าย ($\bar{X} = 2.53, SD = 1.00$)

ตารางที่ 29

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านมีความรู้สึกที่วิทยาลัยนี้มีบรรยากาศแห่ง ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.48	1.00	ปานกลาง	2
2	ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.50	1.01	มาก	1
3	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีความสามัคคีกัน อย่างดี	3.22	1.00	ปานกลาง	4
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านและเพื่อน ร่วมงาน	3.19	0.98	ปานกลาง	5
5	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นคนเปิดเผยและเป็นกัน เองกับท่าน	3.19	1.06	ปานกลาง	6
6	การไปร่วมงานของชุมชนได้กระทำเป็นหมู่คณะ	3.04	1.03	ปานกลาง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
7	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน	3.33	0.95	ปานกลาง	3
	รวม	3.28	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, SD = 1.00$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูช่างอุตสาหกรรม มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.50, SD = 1.01$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ลำดับที่ 2 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกรักว่าวิทยาลัยมีบรรยากาศแห่งความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.48, SD = 1.00$) ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของครูช่างอุตสาหกรรมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.95$) ลำดับที่ 4 บุคลากรในวิทยาลัยของตนเองมีความสามัคคีกันอย่างดี ($\bar{X} = 3.22, SD = 1.00$) ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือครูช่างอุตสาหกรรมและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.19, SD = 0.98$) ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นคนเปิดเผยและเป็นกันเองกับครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.19, SD = 1.06$) และลำดับที่ 7 การไปร่วมงานของชุมชนได้กระทำเป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 3.04, SD = 1.03$)

ตารางที่ 30

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้าน ความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน	3.53	0.92	มาก	1
2	อาชีพครูช่างอุตสาหกรรมเป็นอาชีพที่มั่นคงและ สามารถช่วยให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ	3.38	0.88	ปานกลาง	3
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีคุณค่าและความสำคัญต่อท่าน	3.52	0.84	มาก	2
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองท่านและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานที่มอบให้ท่าน	3.22	0.96	ปานกลาง	4
5	ท่านมีความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยมีความ ปลอดภัย	3.12	0.97	ปานกลาง	5
6	วิทยาลัยของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัย เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน	2.95	0.98	ปานกลาง	6
	รวม	3.32	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.93$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ลักษณะของงานที่ครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.92$) และลำดับที่ 2 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.52, SD = 0.84$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่

ลำดับที่ 3 อาชีพครูช่างอุตสาหกรรมเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถช่วยให้ครูช่างอุตสาหกรรมดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.88$) ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองครูช่างอุตสาหกรรมและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติที่มอบให้ครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.96$) ลำดับที่ 5 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกลัวว่าสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.12, SD = 0.97$) และลำดับที่ 6 วิทยาลัยของตนเองมีระบบป้องกันความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.98$)

ตารางที่ 31

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาวะการทำงาน

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาวะการทำงาน	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	สภาพของวิทยาลัยทำให้ท่านเต็มใจมาทำงาน	3.26	0.96	ปานกลาง	2
2	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้	3.44	0.97	ปานกลาง	1
3	บริเวณวิทยาลัยของท่านร่มรื่นเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.17	1.03	ปานกลาง	4
4	วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	2.78	1.03	ปานกลาง	6
5	วิทยาลัยของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร	3.23	0.87	ปานกลาง	3
6	สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน	2.96	0.95	ปานกลาง	5
	รวม	3.14	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาวะการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.97$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูช่างอุตสาหกรรมรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.97$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 สภาพของวิทยาลัยทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเต็มใจมาทำงาน ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.96$) ลำดับที่ 3 วิทยาลัยของตนเองมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.87$) ลำดับที่ 4 บริเวณวิทยาลัยของตนเองรุ่มรื่นเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 1.03$) ลำดับที่ 5 สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.95$) และลำดับที่ 6 วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 1.03$)

ตารางที่ 32

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามองค์ประกอบการปกครองบังคับบัญชา

ที่	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	N = 338		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.09	0.89	ปานกลาง	3
2	ท่านพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	2.99	0.98	ปานกลาง	6
3	ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.02	1.00	ปานกลาง	5
4	ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับท่าน	3.12	0.98	ปานกลาง	2
5	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานแก่ท่านเสมอ	3.13	1.07	ปานกลาง	1
6	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.09	1.09	ปานกลาง	4
	รวม	3.07	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 1.00$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ครูช่างอุตสาหกรรมเสมอ ($\bar{X} = 3.13, SD = 1.07$) ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.12, SD = 0.98$) ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09, SD = 0.89$) ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมและเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.09, SD = 1.09$) ลำดับที่ 5 ครูช่างอุตสาหกรรมรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.02, SD = 1.00$) และลำดับที่ 6 ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.98$)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคำพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้เทคนิคการสำรวจ เกี่ยวกับความคิดเห็นขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งนำมาใช้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.4 สภาพะการทำงาน (Working condition)
 - 2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ที่ทำการสอนเฉพาะวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ในระดับ ปวช., ปวส. และ ปวท. จำนวน 16 สถานศึกษา ในปีการศึกษา 2538

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งนำมา ใช้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.4 สภาพะการทำงาน (Working condition)
 - 2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นแบบ มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด หรือ 5, 4, 3, 2, 1 จำนวน 66 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป Mico Statical สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านปัจจัยเชิงใจทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านปัจจัยด้านทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามองค์ประกอบในด้านปัจจัยเชิงใจพบว่า

1. ลักษณะของงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ตนมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ตนได้นำเอาเทคนิคและประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน งานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และรู้สึกว่างานในหน้าที่ที่ทำทำให้ตนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความรับผิดชอบ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับพอใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และสามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ความก้าวหน้า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจที่มีโอกาสหาประสบการณ์ และความรู้เพิ่มเติมและงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่นำไปสู่ความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ความสำเร็จของงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับตนเองสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จอยู่เสมอ และพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5. การยอมรับนับถือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองได้รับการเผยแพร่อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนองค์ประกอบในด้านปัจจัยสำคัญ พบว่า

1. ความมั่นคงในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพของตน และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญต่อตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจ เกี่ยวกับมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง

3. สภาพะการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

4. การปกครองบังคับบัญชา ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

5. เงินเดือน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา มีทัศนคติในทางที่ดีต่อพฤติกรรมขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณะวิจัยแห่งพิตต์สเบิร์ก ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจต่างมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยค้ำจุน มีผลทำให้บุคลากรทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานของตนด้วยความพึงพอใจ ซึ่งแยกออกตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

1.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล ที่พบว่า “อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง”¹ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง”² กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง”³ แสดงว่า งานในหน้าที่ที่ครูช่างอุตสาหกรรมรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำทนายให้ปฏิบัติ และช่วยให้ครูช่างอุตสาหกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ครูช่างอุตสาหกรรมได้นำเอาเทคนิคและประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงานอย่างมาก และมีโอกาสรับใช้สังคมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการบริหารงาน ตามโครงสร้างของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

1.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสวน ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู

ในภาคเหนือโดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง”⁴ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง”⁵ แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทำให้สามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษของวิทยาลัย นอกเหนือจากงานประจำพอสมควร นอกจากนี้ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดงานในหน้าที่รับผิดชอบของครูช่างอุตสาหกรรมไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระค่อนข้างน้อย

1.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล ที่พบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน”⁶ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สากล จริยวิทยานนท์ ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลาง”⁷ แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมมีความเชื่อว่า งานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่นำไปสู่ความก้าวหน้าได้มาก มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีโอกาสประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติมได้มาก โดยได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อพอสมควร นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังมอบหมายงานที่สำคัญและตรงตามความรู้ความสามารถของครูช่างอุตสาหกรรม

1.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง”⁸ แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ประสบผลสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่

ได้ทำ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ และมีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ทำงานได้สำเร็จอย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาควรให้คำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.5 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Eugene hammer ที่พบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน คือ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thomas J. Sergiovanni ที่พบว่า “การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน”¹⁰ แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาลัย ผลงานและความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ครูช่างอุตสาหกรรมบ่อยครั้ง อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการเผยแพร่บ่อย

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors)

2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค ที่พบว่า “ครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับทั้ง 10 องค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง”¹¹ และงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง”¹² นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อูคม โปธิ์ทอง ที่กล่าวว่า

....เมื่อคนเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ย่อมปรารถนาจะได้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงที่ว่าก็อยู่บนรากฐานของการบริหารที่เป็นระบบมากกว่าจะผูกติดกับผู้นำ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เกิดเป็นความมั่นใจที่จะอุทิศความรู้ความสามารถของบุคคลต่อองค์การ แต่องค์การที่ไม่มีหลัก

ประกันความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้คนเกิดความไหวหวั่นสั่นคลอน และมุ่งแสวงหาความแน่นอนในตำแหน่งจากองค์กรอื่น¹⁸

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่า อาชีพครูช่างอุตสาหกรรม เป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถช่วยให้ครูช่างอุตสาหกรรมดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ ลักษณะงานที่ครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติอยู่ มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพของครูช่างอุตสาหกรรมอย่างมาก ครูช่างอุตสาหกรรม เห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญต่อตนเองอย่างมาก และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบให้ตนเอง นอกจากนี้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกว่ สิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยมีความปลอดภัย และวิทยาลัยเทคนิคมีระบบป้องกันความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินพอสมควร

2.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสวน ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ ที่มีต่อปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง”¹⁴ และสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า คนทุกคนต้องการเพื่อน ไม่มีใครต้องการอยู่โดดเดี่ยว องค์กรใดก็ตาม ถ้ามีความสัมพันธ์กันในกลุ่ม ลักษณะผิวเผินระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีน้อย ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้คนในองค์กรมีลักษณะของความเป็นเพื่อนเป็นมิตร ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความรักความสามัคคีปรองดอง จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม มีความรู้สึกว่ วิทยาลัยมีบรรยากาศแห่งความสนิทสนมและเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของตนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และมีความสามัคคีกันอย่างดี ครูช่างอุตสาหกรรมมีโอกาสดได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และการไปร่วมงานของชุมชนได้กระทำเป็นหมู่คณะ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและวางตัวเป็นคนเปิดเผยและเป็นกันเองกับครูช่างอุตสาหกรรม

2.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านสภาวะการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค ที่พบว่า “องค์ประกอบด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงานมีอิทธิพลน้อย ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม”¹⁵ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง”¹⁶ จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงานและทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเต็มใจมาทำงาน นอกจากนี้ครูช่างอุตสาหกรรมเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออารี และมีความร่มรื่นเหมาะสมในการปฏิบัติงานพอสมควร

2.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพอใจในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง”¹⁷ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกคน ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดขึ้นตามหลักสูตรที่ ก.ค.กำหนดไว้ รูปแบบในการปกครองบังคับบัญชาจึงเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาพอสมควร นอกจากนี้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ มีความสัมพันธ์อันดีและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุดม โปธิ์ทอง ที่กล่าวว่า

....ผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อแนวความคิดและพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน ถ้ามีผู้บังคับบัญชาดี คนเราก็จะมีกำลังใจทำงาน และมีผลงานเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาที่ดีหมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีหลักในการมอบหมายงานและประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมโอกาสในการศึกษาอบรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รู้จักการให้อภัย ไม่เอาฆาตมารร้าย ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม คุณสมบัติ

เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังในตัวบุคคลที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น¹⁸

2.5 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุดม โพร้ทอง ที่กล่าวว่า

....คนเราทำงานก็มุ่งหวังสิ่งตอบแทนหรือค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ซึ่งบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดได้เปรียบเทียบกับกันได้ คนเราเปรียบเทียบเงินเดือนค่าจ้างกับงานที่ทำ เปรียบเทียบเงินเดือนค่าจ้างกับค่าครองชีพ และเปรียบเทียบเงินเดือนค่าจ้างกับคนในองค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับตนเมื่อเกิดการเปรียบเทียบแล้ว ผลที่ได้อาจเป็นกำลังใจหรือความท้อใจ¹⁹

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมเห็นว่าเงินเดือนที่ตนได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบพอสมควร เงินเดือนที่ได้รับทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ และเพียงพอในการใช้จ่าย การพิจารณาด้านเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบถูกต้องบริสุทธิ์และยุติธรรมพอสมควร ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ สะดวกรวดเร็วพอสมควร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชารับรู้ผลงาน ให้กำลังใจเมื่อตนเองปฏิบัติงานได้ผลดีค่อนข้างมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ผู้บริหารวิทยาลัยควรปรับปรุงเอาใจใส่ในปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านลักษณะงาน ซึ่งมาเป็นอันดับ 1 และอีก 4 องค์ประกอบ ซึ่งเรียงลำดับจากมากลงมามีดังนี้ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และการยอมรับ นั่นคือ เมื่อนำไปพิจารณาประกอบการวางแผนงานเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

2. สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจของครูช่างอุตสาหกรรม ผู้บริหาร วิทยาลัยควรปรับปรุงเอาใจใส่ในปัจจัยค่าจูน 5 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบนี้แท้ที่จริงแล้ว หาใช่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในทันทีทันควัน แต่เป็นองค์ประกอบที่เสริมปัจจัยจูงใจ ผู้บริหาร จึงพึงระวังในปัจจัยค่าจูนนี้ให้มาก เพราะเปรียบเสมือนดาบสองคม โดยเฉพาะองค์ประกอบ ด้านเงินเดือน มาเป็นลำดับสุดท้าย และองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ซึ่งเรียงลำดับจากน้อยขึ้นไป ดังนี้คือ การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

3. ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบาย ในการบริหารให้สอดคล้องกันทั้ง 2 ปัจจัย โดยคำนึงถึงภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค่าจูน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัย เทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา อีกครั้ง เพื่อเปรียบเทียบกับผลของการวิจัยที่ได้รับ

2. ควรศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่าง อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง เช่น ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการ ยอมรับนับถือ และเงินเดือน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของครูช่างอุตสาหกรรม

3. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่าง อุตสาหกรรม กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคใต้ และกลุ่มภาคตะวันออก สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม

เชิงอรรถ

¹ สุภรณ์ ศรีพิพล, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,” *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*, 2519, หน้า 30-37.

² นิยม ศรีวิเศษ, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9,” *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*, 2521, หน้า 47-50.

³ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม,” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง*, 2536, หน้า 105-110.

⁴ กมล รักสวน, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ,” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2523, หน้า จ.

⁵ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁶ สุภรณ์ ศรีพิพล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁷ สากล จริยวิทยานนท์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 2524, หน้า 90-91.

⁸ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต,” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2536, หน้า 73-77.

⁹ 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), p. 3373-A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ 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.

¹¹ ขงยุทธ สุคนธปฏิภาค, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532, หน้า 67-68.

¹² กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹³ อุดม โพธิ์ทอง, “ทำอะไรจึงจะไม่ให้คนออกจากงาน,” วารสารเพิ่มผลผลิต (กรกฎาคม-สิงหาคม 2533), หน้า 17-19.

¹⁴ กมล รักสวน, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁵ ขงยุทธ สุคนธปฏิภาค, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁶ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁷ นิยม ศรีวิเศษ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁸ อุดม โพธิ์ทอง, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ อุดม โพธิ์ทอง, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

บรรณานุกรม

กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์, 2529.

กิตติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2532.

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

จรัส โพธิ์จันทร์. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก, 2527.

ชลิต พูลศิลป์. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคนอื่น ๆ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2529.

นิยม ศรีวิเศษ. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

บรรจง ชูสกุลชาติ. “การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน.” วารสารอาชีวศึกษา, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเสริฐ นนท์พละ. “นโยบายอาชีวศึกษาในประเทศไทย.” กรมอาชีวศึกษา 50 ปี.

กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534.

ปราณี อารยะศาสตร์. “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ปรียาพร องค์กรอุตรโรจน์. “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

พรรณี ประเสริฐวงษ์ และคณะ. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515.

พระราชนันท์มณี. แต่คุณครูที่รัก. เอกสารแจกวันขึ้นปีใหม่, 1 มกราคม 2525.

พิณ คงพูน. “ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัด ภาคใต้.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2523.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

ไพศาล หวังพานิช. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแคนซัส, 2527.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ขงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ยุคท ทองตัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2529.
- โยธิน สันสนขุทธ. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2524.
- วิรัช กุมพมาศ. “นโยบายอาชีวศึกษาในประเทศไทย.” วารสารอาชีวศึกษา. 2528.
- เสนาะ ดิเขาว์ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข และนิยะดา ชุมหวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. หน้า 167-168. อ้างถึง David C. Mecllelland, “Business Drive and National Achievement .” Harvard Business Review , 1962.
- สุเทพ ภิรมย์ราช. สู่ตำแหน่งผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สากล จริยวิทยานนท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2521.

สุภรณ์ ศรีพหล. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2525.

อุดม โพธิ์ทอง. “ทำอย่างไรจึงจะไม่ให้คนออกจากงาน.” วารสารเพิ่มผลผลิต. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2533), หน้า 17-19.

อาชีวศึกษา, กรม. “ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดและการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค.” 2523. (อัคราณา)

อาชีวศึกษา, กรม. “ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529.” (สิงหาคม, 2529), หน้า 27. (อัคราณา)

อาชีวศึกษา, กรม. “ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยเทคนิค พ.ศ. 2534.” (เมษายน, 2534), หน้า 45.

AIEP. Modern Management Techniques to Educational Administration. New Delli UNESCO, 1970.

Alderfer, Clayton P. “A New Theory of Human Need.” Organization Behavior and Human Performance 4. (1969), Quoted in Richard M.Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior.

Applewhite, Phillip B. Organizational Behavior. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1965.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Massachusetts : Harvard University Press, 1972.

Davis, Keith. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1981.

Hammer, Robert Eugene. "Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory." Dissertation Abstracts International. 1971.

Herzberg, Frederick Bernard Mausner, and Barbara Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959.

Kimbrough, Ralph B., and Michael Y. Nunnery. Educational Administration. New York : The Macmillan Company, 1976.

Lawler, Edward E. "Satisfaction and Behavior." In Motivation and Work Behavior ed., Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York : McGraw-Hill Book Co., 1979.

Lawler, Edward E., and Lyman W. Porter. The Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relation 7, 1967.

Milton, Charles R. Human Behavior in Organization. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Ind., 1981.

Morse, Nancy C., and E. Reimer. "The Experimental Change of a Major Organizational Variable." Journal of Abnormal and Social Psychology. 1955.

Morse, Nancy C. Satisfaction in the White collar Jop. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Newcomer Mabel. The Big Business Executive. New York : Columbia University, 1955.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Robbins, Stephen P. Personnel : The Management of Human Process. New York : Prentice-Hall, 1982.

Sayless, George, Stauss, and Leonard R. Personal : The Human Problem of Management. New Jersey : Englewood, 1960.

Sergiovanni, Thomas J. "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher." Exploration in Educational Administration. St.Louise University of Queensland Press, 1973.

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

Wallerstein, Harvey. A Dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Books, Inc., 1971.

West, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1970.

Yoder, Dale, and Others. Handbook of Personnel Management and Labor Relation. New York : McGraw-Hill Book Co., 1958.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 56/2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายสงเสริม ไชยสุนทร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายสงเสริม ไชยสุนทร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ และโครงการ
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา
ดร.กทา ชื่นตา

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา
ดร.กทา ชื่นตา

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ผศ.ดร.สมพร ไชยะ

กรรมการ

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

กรรมการ

อาจารย์ไพรัตน์ พิกันน้อย

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.259

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอัมพร ภักดีชาติ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ
นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีลันขนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.259

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. กล้า สมตระกูล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นายสังเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.259

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอ้น ปางพุดพิงศ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ
นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.259



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสนอง อิ่มเอม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ
นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.259



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายชาติรี ชาญวัฒน์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ
นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.259



สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.สมศักดิ์ มีเสถียร

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.259

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายชิน ปาลเคน

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ
นายสงเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง
อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธิ ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.259

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิทยา โพธิ์สุ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นายส่งเสริม ไชยสุนทร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/279



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ด้วยนายสงเสริม ไชยสุนทร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำ
การวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่ม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/279

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัทธิบ

ด้วยนายสงเสริม ไชยสุนทร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำ
การวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่ม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธิ ปิตันนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/279

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง

ด้วยนายสงเสริม ไชยสุนทร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำ
การวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่ม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธิ ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/9957

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

25 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ มท 1504.7/294 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2538

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายสงเสริม ไชยสุนทร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริการอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ซึ่งนักศึกษาดังกล่าวมีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา นั้น

กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นายสงเสริม ไชยสุนทร เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคข้างต้นนี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาแจ้ง นายสงเสริม ไชยสุนทร ด้วยจักขอบคุณ
มาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ นนท์พละ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 28 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 28 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุลิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 14 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 14 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนานบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นนามบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในครั้งนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 29 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 29 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทักข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบนขาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในครั้งนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในการนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบขนวนท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 36 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในการนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 36 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทันทีข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบหมายเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบหมายท่านนั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในการนี้บุคคลดังกล่าว ใครขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 23 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบนขาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 24 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 24 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทักข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบขนวนเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 22 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในครั้งนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 22 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทันทีข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทักข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 27 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 27 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทันทีข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 25 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในการนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 25 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาทักข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 17 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 17 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบขนานนั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจักษอบุณมาภ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/8709

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

27 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 12 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2538
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสงเสริม ไชยสุนทร ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 12 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว ดังรายละเอียดในสำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้อนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นนามบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
ด้วยจกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุบลวดี วิสัยจร)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม

กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

- สำหรับผู้วิจัย
- | | | |
|---|--------------------------------------|----------------------------|
| 1. อายุ | | |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 1 |
| <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป | |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| <input type="checkbox"/> 1 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> 2 |
| <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป | |
| 3. วุฒิการศึกษา | | |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมายถูก ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
(0)	ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ				✓		
(00)	งานที่ท่านทำมีความก้าวหน้า		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

ข้อ (0) มีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ น้อย

ข้อ (00) มีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีความก้าวหน้า มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 4
2	ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านได้ทำ						<input type="checkbox"/> 5
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> 6
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยแก่ท่านเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> 7
5	ท่านพอใจที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 8
6	ท่านพอใจที่ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 9
	การยอมรับนับถือ						
7	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งของวิทยาลัย						<input type="checkbox"/> 10
8	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 11
9	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน						<input type="checkbox"/> 12
10	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 13
11	ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับ บัญชา						<input type="checkbox"/> 14
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่						<input type="checkbox"/> 15
13	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือ จากงานในหน้าที่ให้ท่านบ่อยครั้ง						<input type="checkbox"/> 16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
14	ลักษณะของงาน ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานตามโครงสร้างของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 17
15	งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 18
16	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 19
17	ท่านได้นำเอาเทคนิคและประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 20
18	ท่านรู้สึกว่างานในหน้าที่ท้าทายให้ท่านปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 21
19	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสรับใช้สังคมอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 22
20	ท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนไปหน่วยงานอื่น						<input type="checkbox"/> 23
21	ความรับผิดชอบ ท่านคิดว่ากองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน						<input type="checkbox"/> 24
22	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษของวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ						<input type="checkbox"/> 25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
23	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด						<input type="checkbox"/> 26
24	ท่านพยายามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 27
25	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 28
26	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้						<input type="checkbox"/> 29
27	ท่านมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระตลอดเวลา						<input type="checkbox"/> 30
28	ท่านพอใจรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> 31
	ความก้าวหน้า						
29	งานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่นำไปสู่ความก้าวหน้า						<input type="checkbox"/> 32
30	ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 33
31	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 34
32	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 35
33	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ						<input type="checkbox"/> 36
34	ท่านพอใจที่มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม						<input type="checkbox"/> 37
35	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
36	<u>เงินเดือน</u> เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 39
37	ท่านได้รับเงินเดือนทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ						<input type="checkbox"/> 40
38	ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ตามสิทธิ์ที่ควรได้รับ						<input type="checkbox"/> 41
39	ผู้บังคับบัญชารับรู้ผลงาน ให้กำลังใจเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี						<input type="checkbox"/> 42
40	การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบ ถูกต้อง บริสุทธิ์และยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 43
41	เงินเดือนของท่านเพียงพอในการใช้จ่าย						<input type="checkbox"/> 44
42	<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านมีความรู้สึกที่วิทยาลัยนี้มีบรรยากาศแห่งความสนิทสนมและเป็นกันเอง						<input type="checkbox"/> 45
43	ท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 46
44	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีความสามัคคีกัน อย่างดี						<input type="checkbox"/> 47
45	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านและเพื่อน ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 48
46	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นคนเปิดเผยและเป็น กันเองกับท่าน						<input type="checkbox"/> 49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
47	การไปร่วมงานของชุมชนได้กระทำเป็นหมู่คณะ						<input type="checkbox"/> 50
48	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> 51
ความมั่นคงในการทำงาน							
49	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน						<input type="checkbox"/> 52
50	อาชีพครูช่างอุตสาหกรรมเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถช่วยให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ						<input type="checkbox"/> 53
51	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญต่อท่าน						<input type="checkbox"/> 54
52	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองท่านและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบให้ท่าน						<input type="checkbox"/> 55
53	ท่านมีความรู้สึกว่สิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยมีความปลอดภัย						<input type="checkbox"/> 56
54	วิทยาลัยของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน						<input type="checkbox"/> 57
สภาวะการทำงาน							
55	สภาพของวิทยาลัยทำให้ท่านเต็มใจมาทำงาน						<input type="checkbox"/> 58
56	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้						<input type="checkbox"/> 59
57	บริเวณวิทยาลัยของท่านร่มรื่นเหมาะสมในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 60
58	วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
59	วิทยาลัยของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร						<input type="checkbox"/> 62
60	สภาพของวิทยาลัยมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน						<input type="checkbox"/> 63
61	การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน						<input type="checkbox"/> 64
62	ท่านพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 65
63	ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 66
64	ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับท่าน						<input type="checkbox"/> 67
65	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ						<input type="checkbox"/> 68
66	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเสมอ						<input type="checkbox"/> 69

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายสงเสริม ไชยสุนทร เกิดเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2492 ที่อำเภอมีนบุรี จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหาร จากวิทยาลัยครู จันทเกษม ปีการศึกษา 2527 มีผลงานทางวิชาที่ได้รับการยอมรับนอกเหนือจากวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 เรื่อง คือ การศึกษาออกแบบและพัฒนาเครื่องกำจัดคาบน้ำมันบนผิวน้ำ จากของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เมื่อ พ.ศ.2525 เป็นเงิน 200,000 บาท การศึกษาออกแบบและต่อรถโดยสารปรับอากาศต้นแบบ ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อ พ.ศ.2529 เป็นเงิน 400,000 บาท และการศึกษาวิจัยออกแบบพัฒนาและจัดทำต้นแบบอุปกรณ์ฝึกยิง ยุทธวิธี (เป้าวิ่งและพลิกไร้สาย) จากกองทัพบก เมื่อ พ.ศ.2535 เป็นเงิน 300,000 บาท ประสบการณ์การทำงาน ครูผู้สอนวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร ปี พ.ศ. 2513-2530 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งหัวหน้าคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้