

ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง
TECHNICAL COLLEGE TEACHERS' MORALE
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN CENTRAL REGION



นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา
MR. DHANUTHEP ISARANGKURA NA AYUDHYA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2540

ISBN 974-621-986-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 28884

วัน, เดือน, ปี 1.0 พ.ย. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น หากมีเหตุใดที่ผิดไปจากนี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

TECHNICAL COLLEGE TEACHERS' MORALE
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN CENTRAL REGION



DHANUTHEP ISARANGKURA NA AYUDHYA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1997

ISBN 974-621-986-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง

นักศึกษา

นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.มล.ปรีชา นวรัตน์

อาจารย์มนัส ภาคภูมิ

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ Herzberg และคณะมี 10 องค์ประกอบได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

การดำเนินการวิจัยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 315 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.97

วิธีการวิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลัง ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางโดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอาจารย์ใน วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคกลาง จำนวน 15 แห่ง ปีการศึกษา 2536 จำนวน 315 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.97 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test และใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺

ผลการวิจัยด้านภูมิหลังของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมมีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชาย และครูอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน แต่ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน ครูอาจารย์ชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์หญิง ครูอาจารย์มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการในภาพรวมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ในแต่ละองค์ประกอบมีอยู่องค์ประกอบเดียวได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จแตกต่างกัน คือ ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป และ 8-10 ปีตามลำดับ ครูอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ครูอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 18,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีเงินเดือน 6,360-8,000 บาท 8,001-12,000 บาท และ 12,001-18,000 บาท ครูอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหารและความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

Thesis Title	Technical College Teachers' Morale Department of Vocational Education in Central Region
Student	Mr. Dhanuthep Isarangkura Na Ayudhya
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Ravewan Chinatrakool
Thesis Co-advisors	Dr. M.L. Pariya Nawarat Mr. Manas Parkpoom
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1997

ABSTRACT

The purpose of this research was to study Technical College Teachers' Morale Department of Vocational Education in Central Region and to compare the teacher's happiness in working according to sex, education, working-year, salary, and subject-taught.

Instrument used to collect the data was a set of questionnaire consisted of 10 components related to happiness in working according to Herzberg and others, 10 Basic Theory of Motivation and Necessity, as follows : happiness in the working state, happiness in security and safety, happiness in behavior of the superiors, happiness with the peers happiness in security and safety, happiness in the valuable activity and to success, happiness in career and social status, happiness in management, and happiness in communications.

Subjects for the study were 315 teachers, male and female, vocational teacher and academic teacher of Technical College of the Central Region, under the Department of Vocational Education, 296 questionnaire was returned, it was 93.97 %

The questionnaire used were divided into 2 parts, the first part was the population education and working-years, the second part was the questions about happiness in working component of the teachers.

The collected data was analysed for average, standard deviation, to compare the average score by the use of t-test and F-test for testing the differences between the odds average score by the use of Scheffe's test and program SPSS/PC⁺

The outcome of the research was found that the Technical College Teachers of Central Region were happy in working at the average level.

According to the happiness in working component, they were in average level, the happiness in career and social status were in higher level. For the work components, there were no significant differences between the male teachers and the female teachers, but there were differences in happiness with the collaborator, happiness in promotion, happiness in management and administration, happiness in communications. Male teachers having higher happiness than female teachers, teachers of different education having different happiness in working, teachers of different working-year having no differences in working, but differences in happiness, differences in valuable activity and success. Teacher 11-15 working-year having happiness in working higher than the teacher of 1-5 working years, the teacher of over 15 working-year and 8-10 working-year respectively. Teacher of difference salary having different happiness in working. There were no differences in the component of happiness in salary and welfare, the teacher of salary over 18,000 per month having higher happiness than the teachers of salary at 6,360-8,000 baht, 6,000-12,000 baht, and 12,001-18,000 baht per month no significant differences between the vocational teachers and at the academic teachers in the total point of view, but there were differences in the component of happiness with collaborators, happiness in promotion, happiness to do valuable activity and success, happiness in management and administration, and happiness in communications.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำ ปรีกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจน ดร.มล.ปรีชา นวรัตน์ และอาจารย์มนัส ภาควิชา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมให้คำปรึกษา แนะนำในทุกด้าน ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย กองวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ท่านอาจารย์ ดร.สมชัย ชินะตระกูลที่กรุณาอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ และบุคลากรในสถานศึกษาของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่ได้กรอกแบบสอบถามในการให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อวงการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้ เพื่อทดแทนพระคุณ บิดา-มารดา-ครูอาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน

ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... III

กิตติกรรมประกาศ..... V

สารบัญ..... VI

สารบัญตาราง..... VIII

สารบัญภาพ..... XI

บทที่

1. บทนำ..... 1

 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

 สมมติฐานในการวิจัย..... 5

 ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย..... 5

 ขอบเขตการวิจัย..... 7

 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... 8

 เชิงอรรถ..... 10

2. บรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... 12

 คำจำกัดความของขวัญ..... 12

 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน..... 16

 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 20

 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน..... 27

 การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน..... 32

 เชิงอรรถ..... 37

3. วิธีดำเนินการวิจัย..... 43

 ประชากร..... 43

 กลุ่มตัวอย่าง..... 45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	49
การทดลองเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เชิงอรรถ.....	54
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง.....	58
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.....	65
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	115
ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา.....	115
ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา.....	117
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	117
เชิงอรรถ.....	118
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	161

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนครูอาจารย์ทุกสังกัดกองและสถานศึกษาทุกประเภทกับ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี 2532-2536 ที่ลาออก.....	4
2 แสดงจำนวนครูสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง ปี 2536.....	44
3 แสดงจำนวนประชากรของครูอาจารย์สาขาวิชาชีพและวิชาพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง.....	47
4 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.....	51
5 แสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	56
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.....	58
7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง จำแนกแต่ละ องค์ประกอบ.....	65
8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน.....	68
9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ.....	71
10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย.....	73
11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

12	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน.....	77
13	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า.....	79
14	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ.....	80
15	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม.....	81
16	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร.....	82
17	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร.....	84
18	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ.....	86
19	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19.1 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบ จำแนก ตามวุฒิการศึกษา.....	91
19.2 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์กรประกอบความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	92
19.3 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์กรประกอบความพึงพอใจ ในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	93
19.4 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์กรประกอบความพึงพอใจ ในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	94
19.5 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์กรประกอบความพึงพอใจ ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	95
20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์กรประกอบทั้ง 10 องค์กรประกอบ จำแนกตามอายุราชการ.....	96
21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในแต่ละองค์กรประกอบทั้ง 10 องค์กรประกอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	99
22 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์กรประกอบทั้ง 10 องค์กรประกอบ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	102

สารบัญภาพ

หน้า

1	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลางที่ใช้เป็นตัวอย่าง.....	57
2	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามเพศ.....	60
3	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61
4	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามอายุราชการ.....	62
5	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	63
6	แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
	กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามประเภทวิชา.....	64
7	แสดงค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์	
	วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.....	67

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีฝีมือและ เป็นช่างเทคนิคที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า และมั่นคงดังที่ อร่าม เริงฤทธิ์ กล่าวว่า การอาชีวศึกษา เป็น การฝึกให้บุคคลมีความรู้ ความคิด ทักษะความชำนาญ มีสมรรถภาพทางเทคโนโลยีทันความก้าว หน้า มีเจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาในระดับต่างๆ¹ การอาชีวศึกษาจึงมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ อันเป็นกิจกรรมด้านหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ในเรื่องนี้ วิรัช และกมุทมาศ ได้กล่าวไว้ว่า

"การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มีบทบาท และความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ประเทศ เพราะเป็นการศึกษาที่จัดไว้ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐาน ในอนาคต เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง และประเทศชาติแล้ว ย่อมจะ นำมาซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความรุ่งเรืองของประเทศ²"

และ เมธิ ปิณฑนานนท์ กล่าวว่า "การอาชีวศึกษาเป็นการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือและช่าง เทคนิค บุคคลกลุ่มนี้ จะเป็นกลุ่มที่พัฒนาทรัพยากรของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของชาติ³ โดยการอาชีวศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535⁴" ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรทางด้านวิชาชีพสาขาต่างๆ ขาดแคลนเป็นอย่างมาก เนื่องจากการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ส่งเสริมให้ประเทศไทย เป็น ฐานพัฒนาอุตสาหกรรมการส่งออก การอาชีวศึกษาจึงมีส่วนส่งเสริมคุณภาพประชากร และพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ สนองตอบต่อภาคอุตสาหกรรม และทดแทนกำลังคนตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขยาย และปรับปรุงอาชีวศึกษาทุก ประเภท และได้พัฒนากำลังคนสาขาต่างๆ หลายระดับให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน รัฐบาลได้เห็นความสำคัญ และยอมรับว่าการจัดอาชีวศึกษาเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง

และได้ลงทุนทางอาชีวศึกษาจำนวนมาก สถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคต้องพยายามผลิตกำลังคนใน ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้มีคุณภาพสูง ทั้งด้านสติปัญญา ความชำนาญ มีสมรรถภาพทางเทคโนโลยีสูง

เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่ง มีผู้บริหาร ครูอาจารย์ปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าผู้ร่วมงานศรัทธาผู้บริหาร จะเกิดแรงเสริมหลักค้ำการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของนักเรียนขึ้นอยู่กับครูอาจารย์ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขวัญดี

สถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในแหล่งอุตสาหกรรม เช่น สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร รวมทั้งมีอาณาเขตอยู่ใกล้กับพื้นที่อุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (Eastern Seaboard Development) จึงเป็นโอกาสในการจ้างแรงงานจำนวนมากตามมา แรงงานทางด้านอาชีพ และเทคนิคศึกษาหลายสาขาวิชา จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และถูกนำมาใช้ในพื้นที่ยังกล่าว กรมอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาแรงงาน ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ครูอาจารย์ในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูอาจารย์ นับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญ และจำเป็นต้องกระบวนกรเรียนการสอน ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและเจตคติ อันจะทำให้เยาวชนเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพในสังคม การที่ครูอาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่การสอน ได้ตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญในการทำงาน ดังผลการวิจัยของ คำรณ แสงไพร พบว่า

การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพื่อบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยองค์การจะพยายามสร้างสิ่งสูงใจให้แก่บุคคล เพื่อให้เขาอยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵

และ ญิญญู สาร กล่าวไว้ว่า " ขวัญ " หมายถึง " น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงาน " ⁶ และ Jucius ให้ความเห็นว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่ และภาวะอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติ⁷

ดังนั้น การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารองค์การ จะต้องเสริมสร้างขวัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง แต่มีสภาพการณ์บางอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพขวัญในการปฏิบัติงาน กระทบกระเทือนต่อขวัญของบุคลากรในองค์การ เช่น ครูอาจารย์สังกัด กองวิทยาลัยเทคนิคมีการลาออกจากราชการ หรือที่เรียกว่าสมองไหลจากภาคราชการ ไปสู่ภาคเอกชนในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อเป็นเช่นนี้การขาดแคลนครูอาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม จึงเพิ่มขึ้นครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมีชั่วโมงสอนมาก ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และมีอิทธิพลต่อนักเรียน การลาออกของครูอาจารย์เกิดจากปัญหาพอสรุปได้ ดังนี้

1. เงินเดือนไม่เหมาะสมกับครูอาจารย์ ที่ทำการสอนหรือปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยเฉพาะเงินเดือนนั้นต่ำ ไม่ทัดเทียมกับภาคเอกชนที่ให้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ ที่สูงกว่า⁸
2. สวัสดิการของบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคด้านบ้านพักครู จัดสรรให้ไม่เพียงพอ ทำให้ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเดือนร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย และมีค่าใช้จ่ายสูง
3. เงินค่าตอบแทนครูอาจารย์ที่จะต้องปฏิบัติงานนอกเวลา ได้รับต่ำกว่าภาคเอกชน ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า โดยเวลาปฏิบัติงานเท่าๆ กัน
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งช้า ซึ่งครูอาจารย์จะได้ตำแหน่งอย่างสูงระดับ 6 เท่านั้น
5. ความรับผิดชอบของครูอาจารย์มีมาก นอกเหนือจากภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนแล้ว ยังได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่น เช่น งานทะเบียน งานปกครอง งานด้านการเงิน เป็นต้น
6. ครูอาจารย์ไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เมื่อครูอาจารย์ที่ได้รับการพิจารณาไม่เสมอภาคกัน เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีโควตาให้ไปศึกษาต่อจำกัด มีกฎระเบียบมากมายที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่ได้รับการพิจารณาให้ไปศึกษาต่อได้ง่าย เช่น คุรุชาด ไม่ตรงสาขาวิชาที่จะไปศึกษาต่อ ผู้บริหารไม่สนับสนุน เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์ช่วงวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางลาออก เป็นจำนวนมาก ครูอาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีวุฒิทางด้านช่าง เช่น วิศวกรรมศาสตร์ คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาปัตยกรรม เป็นต้น ภาคเอกชนต้องการบุคลากรเหล่านี้ โดยให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ สูงกว่าภาคราชการ⁹ จึงทำให้เกิดสมองไหลในหน่วยราชการ สู่ภาคเอกชนในแต่ละปีจำนวนมาก ดังตารางที่ 1 แสดงจำนวนครูอาจารย์ทุกสังกัดกอง และสถานศึกษาทุกระดับ กับกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532-2536 ที่ลาออก¹⁰

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนครูอาจารย์ทุกสังกัดกองและสถานศึกษาทุกประเภท กับกองวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี 2532-2536 ที่ลาออก

จำนวนครูอาจารย์ลาออก			
ปี	ทุกสังกัดกองและ สถานศึกษาทุกประเภท	กองวิทยาลัยเทคนิค	รวม
2536	167	91	258
2535	148	78	226
2534	112	60	172
2533	182	105	287
2532	95	50	145
รวม	704	384	1,088

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนครูอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ตั้งแต่ปี 2532 - 2536 ลาออกมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะปี 2533 มีครูอาจารย์ลาออกมากที่สุด จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงน่าจะได้มีการศึกษาในเรื่องขวัญ ที่เกิดขึ้น ในด้านต่างๆ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เพื่อจะได้ทราบสภาพขวัญที่แท้จริง เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงส่งเสริมขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เป็นการพัฒนางานวิชาการให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1. เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง
- 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐาน โดยอาศัยการศึกษาจากผลงานที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางมีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางมีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่สอนประเภทวิชาชีพ กับครูอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีของ Herzberg และคณะซึ่งเป็นทฤษฎีที่ค้นพบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ขณะเดียวกันองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือความจำเป็นเบื้องต้นไม่ให้เกิดหัตถ์ถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีเจตคติต่องาน ทางด้านบวกเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติในการทำงานทางด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinates) หมายถึง กุรที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

8. นโยบายการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

11. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร¹¹

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีของ Herzberg และคณะมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัย เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง โดยศึกษาจากความพึงพอใจ 10 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม
9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุมประชากรที่ศึกษาเฉพาะครูอาจารย์ ที่ทำการสอนในวิชาชีพและวิชาพื้นฐาน ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง โดยมีสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 วิทยาลัย ในปีการศึกษา 2536 จำนวน 1,455

คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีต่อระดับความพึงพอใจ 10 องค์ประกอบ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงาน และผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงาน ในลักษณะความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความเชื่อมั่นและยึดระเบียบในการบริหารงาน

1.2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในความเพียงพอเหมาะสม และยุติธรรมในการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

1.3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย เมื่ออยู่ในสถานศึกษา และการได้รับความคุ้มครอง

1.4 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการวางตัวของผู้บังคับบัญชา

1.5 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกันของผู้ร่วมงาน

1.6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้ จากการศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งการประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

1.7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ หมายถึง ความพึงพอใจการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โอกาสในการทำกิจกรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับการยกย่องจากสังคม และความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

1.9 ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความพึงพอใจในวิธีการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพที่ปฏิบัติ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานโครงการ และกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.10 ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร หมายถึงความพึงพอใจในทัศนคติของครูอาจารย์ที่มีต่อสถานศึกษา การมีส่วนร่วมเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาความพึงพอใจในกฎระเบียบของวิทยาลัย ความพึงพอใจในโครงสร้างการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีชื่อเสียงของสถานศึกษา

2. ครูอาจารย์ หมายถึง ผู้บรรจุในตำแหน่งอาจารย์ เพื่อทำหน้าที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านอื่นในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่สอนในวิชาชีพ และวิชาพื้นฐาน

3. ประเภทวิชาที่สอน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ประเภทวิชาชีพ

3.2 ประเภทวิชาพื้นฐาน

4. ประเภทวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มสาขาวิชาหรือแผนกวิชาที่เปิดทำการสอน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่

4.1 แผนกวิชาช่างยนต์

4.2 แผนกวิชาช่างกลโรงงาน

4.3 แผนกวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

4.4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

4.5 แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

4.6 แผนกวิชาช่างก่อสร้าง

4.7 แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

5. ประเภทวิชาพื้นฐาน หมายถึง หมวดวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลานามัย

เชิงอรรถ

¹อร่าม เริงฤทธิ์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ และกลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 1

²วิรัช กุมพมาศ, "หลักการอาชีวศึกษา," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 1, ฉบับที่ 11 (สิงหาคม 2528), หน้า 49-50.

³เมธี ปิณฑนันทน์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530), หน้า 63.

⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) หน้า 46.

⁵คำณ แพงไพรี, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรกรรมภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534) หน้า 2.

⁶บุญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพ: วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 192-194.

⁷Michael J. Jucius, Personal Management (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971), p. 285.

⁸แน่น้อย ศรีวรธาบุญลย์ ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร, ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2531), หน้า 341-342.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9เรื่องเดียวกัน, หน้า 343.

10กรมอาชีวศึกษา กองการเจ้าหน้าที่, "สรุปจำนวนข้าราชการกรมอาชีวศึกษาที่ลาออก ปี 2532-2536," หน้า 1-17. (เอกสารอัดสำเนา)

11Frederick Herzberg and Others, The Motivation to Work (New York : John Willy and Sons, 1959), pp. 133-155.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานในองค์การหนึ่งองค์การใดก็ตาม ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนนั้นนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในองค์การ เพราะผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพขององค์การซึ่งขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างขวัญให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในสถานศึกษาครูอาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูอาจารย์แต่ละคนมีขวัญและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติได้ แต่ถ้าครูอาจารย์ไม่มีขวัญ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ผลผลิตจะปรากฏในทางตรงกันข้าม

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ ธำรงรักษามูลค่าให้ครูอาจารย์ มีขวัญ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถ บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. คำจำกัดความของขวัญ
2. ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
5. การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

คำจำกัดความของขวัญ

คำนิยามคำว่า "ขวัญ" มีอยู่หลายแห่งหลายมุม หรือมีความหมายแตกต่างกันเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดและความหมายให้ได้ชัดเจน แต่มีผลงานวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในเรื่องขวัญไว้หลายทัศนะด้วยกัน สุรางค์ ไคว์ตระกูลได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญ ไว้ว่า ขวัญคือการทำให้คนมีความรักใคร่และพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่มีการบังคับหรือการจูงใจจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึงความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้คนมีความรักใคร่และพอใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่มีการบังคับหรือการจูงใจจากผู้อื่น

ขวัญหมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้¹

French ให้คำนิยามของขวัญไว้ว่า ขวัญหมายถึง สภาพของกลุ่มที่มีจุดหมายแน่นอน มีวิธีดำเนินการไปสู่จุดหมายนั้น มีความเชื่อมั่นแน่วแน่ที่จะทำงาน มีความเชื่อมั่นในผู้นำกลุ่ม และเชื่อมั่นในตนเอง ร่วมกันทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ²

Stahl กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง

ความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดหมาย และการร่วมมือจะเกิดขึ้นเพื่อสมาชิกมีความเข้าใจ และเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเชื่อซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารงานของกลุ่ม และสุขภาพจิต อารมณ์ หรือร่างกายของสมาชิกแต่ละคน³

อรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง

สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงจุดประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้⁴

Flippo ได้ให้ความหมายว่า ขวัญหมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน⁵

ขวัญในทัศนะทางการบริหารตามที่สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) อธิบายว่า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมสร้างให้ การดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือ จิตใจที่เข้มแข็งก็อาจจะกล่าวได้ว่า เขามีขวัญสูง ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบแนว โนมในการพิจารณาตัวบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน⁶

พนัส หันนาคินทร์ ให้ความหมายของขวัญ ว่า

ขวัญหมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมาย ที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งนำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคล หรือของ กลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดเวลาก็คือ ถ้าแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะ หรือส่วนรวม ส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน⁷

ภิญโญ สาร ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง นำใจอยากทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และ มีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้⁸

Nigro ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อหยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน⁹

ฉัตรชัย อรณันท์ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า หมายถึงปฏิบัติที่คนมีต่อ งานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด และมักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้ง นี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร¹⁰

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า

ขวัญ หมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวล ของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามจะธำรงไว้ซึ่ง สันพันธภาพระหว่างมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะ หรือขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้¹¹

ครูมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงสุด มีความพึงพอใจในเรื่องการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การร่วมกำหนดนโยบายเป็นอันดับรองลงมา และความเพียงพอของรายได้และสภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ¹²

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า

โดยส่วนรวมขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมีเพียงองค์ประกอบเดียวคือ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ซึ่งควรรักษาไว้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไป ส่วนองค์ประกอบอื่นเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากได้แก่ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง¹³

ในปี ค.ศ. 1972 Bender ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹⁴

จากความหมายของคำว่า "ขวัญ" พอสรุปได้ว่าขวัญหมายถึงความรู้สึกหรือสภาพทางจิตของบุคคลในหน่วยงาน ที่เกิดขึ้นต่องานหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือองค์การทั้งที่เกี่ยวข้องเอกกับบุคคลและวัตถุแล้วสะท้อนให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่ายและทอดทิ้งไม่อยากที่จะทำงานต่อไป

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน การสนองตอบของคนทำงานย่อมสร้างความกระตือรือร้นให้กับคนทำงานที่มีขวัญดี และมีขวัญที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ไม่ย่อท้อ ทั้งนี้เพราะว่าขวัญของคนงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาเอง ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักใช้ศิลปะในการจูงใจ และการโน้มน้าวจิตใจบุคคลให้มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ได้กำหนดเอาไว้ การเสริมสร้างกำลังใจที่ดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

Flippo ได้กล่าวไว้ว่า

ขวัญที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้มีความจงรักภักดีมีสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์การเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับบังเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย มีศีลธรรมอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับในหมู่คณะ และสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ ขวัญที่ดีจะเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ และขวัญที่ดีทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ¹⁵

Good ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ว่า

1. ทศนคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงานการลาป่วย

การให้น้ำหนักบ้านญาติ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก้าวหน้า และสติปัญญาการสร้างที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน¹⁶

Adams and Dickey ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงานคือ น้ำใจ และทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนขององค์ประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีต่องานของครู¹⁷

Wiles ได้ให้ความเห็น ว่า

ขวัญเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาได้ทำอยู่ ขวัญอาจจะมีระดับสูงหรือต่ำ สำหรับครูอาจจะชอบงานของเขาและมีความเชื่อว่าเขากำลังทำงานอยู่กับกลุ่มบุคคลดีและอยู่ในโรงเรียนดี หรือครูอาจจะไม่พอใจเกี่ยวกับการบริหารงาน รายได้ที่ได้และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น¹⁸

หุสดี สัตยมานะ ได้กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจกิจการต่าง ๆ
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร¹⁹

ในปี พ.ศ. 2518 มนุญ เอี่ยมวิไล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้จำนวนครูเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรครู จำนวน 711 คน จาก 50 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล

เอกสารนี้เพื่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและด้านการค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพ การยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่ครูรู้สึกอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงานความเพียงพอของงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างหนึ่งเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกัน²⁰

คำรณ แสงไพรี ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลางพบว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณค่าของงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสารและผลตอบแทนที่พึงได้รับ ครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และครูอาจารย์ที่สอนวิชาช่างกล เกษตรไม่แตกต่างกัน ขวัญของครูอาจารย์ ที่สอน วิชาชีพเกษตรกับครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน และครูอาจารย์ที่สอนวิชาช่างกล เกษตรแตกต่างกัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านการนิเทศงานที่ครูอาจารย์ที่ สอนวิชาชีพ เกษตรกรรมแตกต่างกับครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ²¹

ในปี ค.ศ. 1966 Napier ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน Nebraska โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลงานวิจัย พบว่า

ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการคือ ผู้บริหารเข้าใจและเห็น คุณค่าของ ครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารครู ได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย การมีอุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถความยุติธรรมในการมอบหมายงาน พิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายให้ลาได้ อย่างเพียงพอ การจัดชั่วโมง สอนอย่างยุติธรรม การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียม กับบุคคลในอาชีพอื่น ซึ่งฝึกอบรมมาเท่ากัน²²

ในปี ค.ศ. 1970 Bergeth ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครู และชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอนมีวัตถุประสงค์ และมีความพึงพอใจ ที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอนและ สถานภาพของครู รวมทั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง²³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปขวัญในการปฏิบัติงาน นับว่ามีความสำคัญมากในการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหน่วยงานการพัฒนาและบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงจะเป็นสิ่งผลักดันให้ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ที่นิยมชมชอบ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเต็มใจในการทำงานด้วยความอดสาเห แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับการตอบสนองไม่เท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน²⁴ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีวิริยะอุตสาหะในการทำงาน อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ²⁵

Strauss and Sayles อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ ²⁶ .

Yoder ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผล ประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถสนองความต้องการของเขาได้²⁷

Wolman ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการ หรือแรงจูงใจ²⁸

Good ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล . ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ²⁹

Morse ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง

ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ³⁰

เน่งน้อย พงษ์สามารถ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานคือ ทำที่ต่างๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่างคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่ยื่นออกเหนือหน้าที่การงาน³¹

เทพพนม เมืองแมน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า

เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับงานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วยสิ่งที่ขาดหายไป ระหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และไม่พอใจได้³²

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่า

เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้น กับมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน

เอกสารนี้เป็นการสังผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ³³ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปภาวดี ดุลยจินดา ได้ให้ความหมายของความพอใจในการทำงานหมายถึง ทศนคติ ในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และจะเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งบุคคลนั้น จะตัดสินใจ ระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้น เป็นเกณฑ์³⁴

Wiles กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากมีความเชื่อว่าขวัญ เป็นปฏิกิริยาทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน ฉะนั้นความพยายามที่จะสร้างเสริมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจนับว่ามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนด้านขวัญในการปฏิบัติงานสูงผู้นำในโรงเรียน จะต้องดำเนินงานที่จะให้คณะครูในโรงเรียนได้รับความพึงพอใจจากการทำงานโดยจัดสิ่งที่เขาต้องการจากการทำงานดังนี้

1. ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย
2. สภาพการปฏิบัติงานที่ดี
3. ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ
4. การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม
5. ความรู้สึกได้รับความสำเร็จจากการทำงาน
6. ความรู้สึกเห็นความสำคัญของงาน
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การคงไว้ซึ่งการยอมรับนับถือตนเอง³⁵

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่สามารถนำมาประยุกต์ ใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างเหมาะสม โดยจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคง

ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความปลอดภัยในเงินเดือนและการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่นในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อตนเองและรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นความต้องการที่จะทำให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิกต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการสมหวังและสามารถทำการด้วยตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเองเป็นความต้องการที่อยากแก้การเสาะหาได้ 36

Herzberg เป็นผู้ค้นพบทฤษฎีว่าด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ขณะที่งานองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือจำเป็นเบื้องต้น ไม่ให้เกิดหือถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) กล่าวคือ

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีเจตคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติในการทำงานทางด้านบวกหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการคือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่างการติดต่อทางอื่น อีกทั้งห้ามมีอคติแบ่งแยก และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

8. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกาย สภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

11. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร³⁷

เปล่งศรี อิงคนันท์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยพบ ว่า

ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัยคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและเงินเดือน และความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05³⁸

ประศักดิ์ นิยากร ได้นำเอาทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ในการวิจัยในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ชายหญิงส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อตรวจสอบเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าไม่มีผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์

2. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพอใจในเรื่องระดับเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง³⁹

จรุง ผาสวรรณ ศึกษาเรื่องการปรับปรุงทฤษฎีของ Herzberg มาใช้กับครู อาชีวศึกษาของไทย พบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศมีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ Herzberg ค้นพบ⁴¹

วีระชาติ แก้วไสย ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจใน การปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย” พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับของ Herzberg โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน แต่แตกต่างกันในเรื่องลำดับที่ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจ⁴²

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบาย
การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา⁴²

นิยม ศรีวิเศษ ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วน
จังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่า

ข้าราชการจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 มีความรู้สึกพอใจในปัจจัย
ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงานในระดับสูงมีความพอใจในความสำเร็จของงาน ลักษณะ
งานการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนอยู่ใน
ระดับปานกลาง⁴³

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน
การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงเป็นสิ่งที่
ปรารถนาของผู้บริหาร ในองค์การทุกระดับ โดยพยายามจัดสภาพแวดล้อมในองค์การทุกระดับ
โดยพยายามจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการหรือความ
ก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากรในองค์การ จึงนับว่า
การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วย
งานนั้นๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิ
พลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กันหลายอย่างและไม่สามารถที่จะจำกัคแน่นอนตายตัวลงไป
ได้และ Jucius กล่าวว่า

ขวัญ เป็นทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะ
ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงาน กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพล

ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยต่าง ๆ มากมายไม่มีขอบเขตจำกัดแต่สามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ที่จะพิจารณาจากแหล่งที่มาได้แก่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1. ตัวผู้ปฏิบัติ
- 2. การบริหาร
- 3. ปัจจัยอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน⁴⁴

Davis กล่าวว่า

ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลและเป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูงมีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

- 1. มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกันและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- 2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ คนส่วนมากจะมีความพึงพอใจภายในงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดีและมีความรู้สึกว่างานนั้น เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่
- 3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้ รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- 4. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล
- 6. สุขภาพทางด้านจิตใจและร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและระดับอารมณ์ทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคล⁴⁵

Anderson and Van Dyke กล่าวว่า

ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ในวงการศึกษาคูเป็นบุคคลที่มีอารมณ์และความรู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ สามารถที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ในโรงเรียนโดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการสื่อสารเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
อื่น ๆ สามารถที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ในโรงเรียนโดย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของของคณะครูเพื่อให้มีบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดขวัญดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. การตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย
2. การร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จในงาน
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน
6. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
7. สุขภาพกาย
8. ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาในด้านส่วนตัวของครู⁴¹

นพดล ลิ้มสุรัตน์ ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญ ของสมาชิกในองค์กรว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้
 - 3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึงการมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
 - 3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ให้อะไหล่เครื่องตัวสะดวกและปลอดภัย
 - 3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง เขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น
 - 3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความชำนาญ ตลอดจนการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ

อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวกคล่องตัวจำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร⁴⁷

พิทยา ขวัญทอง สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูเกษตร ในการวิจัยเรื่องขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางไว้ว่า แบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักเรียน ชุมชน
2. สภาพจิตใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพความพอใจในหน้าที่ ความเหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบ บรรยากาศภายในหน่วยงานและสภาพแวดล้อม
3. ผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการด้านต่าง ๆ⁴⁸

กล้า ทองขาว วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อ พ.ศ. 2523 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอยู่ในระดับสูงตามลำดับ เอกสารนี้⁴⁹เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ
2. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
3. สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ
4. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร
6. ความมั่นคงปลอดภัย
7. ความเพียงพอของรายได้
8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
9. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน
10. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะอาจารย์⁴⁹

ไพบุลย์ วิสัยจร วิจัยเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. 2523 ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญออกเป็น 6 ปัจจัยคือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสำคัญต่อกลุ่มทำงาน และบุคคลต่าง ๆ
2. ความรู้สึกรับผิดชอบหมายถึง ความตั้งใจในการทำงานอย่างเข้มแข็ง การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ และทำงานด้วยความเสียสละสุจริต มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกคน
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จหมายถึง ความรู้สึกที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การมีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน และศึกษาต่อเพื่อจะได้มีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีรายได้ดี และหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำหมายถึง ความรู้สึกพอใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และผลงานที่ออกมา
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงานหมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา⁵⁰

สุภาพร ศรีพหล ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรพบว่า

อาจารย์มีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าของตนเองเป็นอันดับ 2 และมีความพอใจอันดับ 7 และ 8 คือ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ปรากฏว่า ปัจจัยค่าเงิน เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงได้อันดับ 1 ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน อันดับสุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ และความสัมฤทธิ์ผลในงาน และตัวงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้มากที่สุด ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของอาจารย์ปรากฏว่าไม่มีผลแตกต่าง⁵¹

จากแนวความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวพอสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานในองค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า สุขภาพ ความมั่นคงปลอดภัย การมีส่วนร่วมในนโยบาย และการยอมรับนับถือตนเองเป็นต้น

การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีหรือไม่ในการปฏิบัติงาน สามารถสำรวจได้โดย อุทัย หิรัญโต เสนอแนะไว้ว่า สังเกตและสำรวจขวัญได้จากสิ่งเหล่านี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานสม่ำเสมอหรือดีขึ้นแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้าผลงานต่ำก็แสดงว่าขวัญมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น
2. ความกระตือรือร้น ขวัญดีแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น และความมั่นใจ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือการลาบ่อย ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญเสื่อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 3. อัตราการเข้าออกของพนักงาน องค์การใดมีพนักงานเข้าออกมากแสดงว่ามีนโยบายด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งบกพร่องในองค์กรนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของคนงานไม่ใช้อย่างแน่นอน

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีบ่อย ๆ ก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีสิ่ง
บกพร่องในการทำงานเกิดขึ้นแล้ว⁵²

จำเนียร สารณาด ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจขวัญไว้ดังนี้

1. สำรวจโดยวิธีตอบคำถาม โดยเฉพาะคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ
เป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด

2. การสำรวจแบบตอบด้วยคำถามของตนเอง (Descriptive Survey)
แบบนี้เพียงแต่เสนอคำถามโดยปล่อยให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานตอบด้วยคำของตนเอง

3. การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำ
ของตนเอง เป็นวิธีที่ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

4. การสำรวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติส่งเรียงความ
เข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า และทำไมข้าพเจ้าจึงชอบเป็นต้น
การสำรวจแบบนี้โดยวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วย
งาน และวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความ เพื่อจะได้รู้ถึงทัศนคติต่าง ๆ ของ
ผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ⁵³

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่แสดงว่าบุคคลในองค์กร มี
ขวัญดีไว้ดังนี้คือ

1. บรรยากาศในองค์กรร่าเริงแจ่มใส
2. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ถูกต้อง และ
เชื่อถือได้
3. สมาชิกขององค์กรมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน
4. สมาชิกขององค์กรให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้น
5. สมาชิกในองค์กรจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในองค์กร พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยาม

ฉุกเฉินหรือรีบด่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
7. สมาชิกในองค์กรจะดำรงสภาพด้วยความปกติสุขตามเดิม แม้จะมีเหตุ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูลเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การไม่ปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม⁵⁴

เมธ เมธสีมา ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอาการของครูที่มีขวัญดีไว้ ซึ่งคล้ายคลึงกับที่กล่าวมาแล้วคือ

1. บรรยาภาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริงในบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่มีการคอยจับผิด

2. ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้น และเพลิดเพลินกับงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการมาสาย กลับก่อนเวลา และลาหยุดบ่อย ๆ

3. งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเรียบร้อยถูกต้อง และมีคนเชื่อถือได้

4. มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนและงานอื่นไปด้วยดีเสมอ ไม่มีการนินทาถกเถียงเกิดขึ้น ในเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปแล้ว

5. หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ที่ทำด้วยความคิดเห็นที่เต็มไปด้วยข้อคิดที่มีเหตุผลและมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปพัวพันกับงาน แบ่งแยกเรื่องส่วนตัวกับงานไว้คนละส่วน

6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิเศษหรือในยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจให้แก่งกัน

7. รับมอบหมายหน้าที่การงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจและมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพลอ เอาดีเอาเด่นในตัวเอง

8. มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นก็ไม่มี ความหวั่นไหว

9. มีการให้เกียรติเชื่อถือกัน และเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู

10. มีการยอมรับนับถือผลงานของเพื่อนครูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีความคิดว่าคนอื่นจะดีเด่นกว่าตน เป็นต้น⁵⁵

วัฒนา สุตรสุวรรณ ยังได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลในองค์การมีขวัญในการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เขียนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ทำงานไม่ได้ดังนี้ คือ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บุคคลในองค์กรมีการลาออกจากงาน หรือย้าย ขอลาออกไปอยู่ที่อื่น ด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ
2. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความเฉื่อยชา และมีความเหงา หอยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อง ๆ
3. บุคคลในองค์กรมีการลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
4. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ
5. สมาชิกในองค์กรมีความคิดเห็นขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งมาก
6. ผู้ได้บังคับบัญชามีความขุ่นเคืองต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา
7. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ได้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์กรไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะเป็นทางการมากขึ้น
10. ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงกิริยาไม่พอใจเมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
11. สมาชิกในองค์กรไม่ตั้งใจทำงาน เดินไปมาด้วยความขี้เกียจ หรือ ดูบ ๆ คล่า ๆ แต่งานอยู่เสมอ แต่ไม่เสร็จสักที ดูคล้ายว่ามี งานยุ่งอยู่ตลอดเวลา
12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์กรมีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ⁵⁶

เสนาะ ตีเขาว์ กล่าวว่า

การวัดขวัญของคนสามารถวัดได้ 3 แบบ คือ แบบที่หนึ่งคือ วัดหลักจิตวิทยา เข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนงาน การแสดงปฏิกิริยา ความเห็น ความคิด และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคนงาน แบบที่สองคือ การวัดบุคลิกหรือลักษณะบาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อวัตถุประสงค์เท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปยังภายนอกหรือใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา และแบบที่สามคือ การจัดทางด้าน
จิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกัน⁵⁷**

ดังนั้น การตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน กระทำในหน่วยงานต่าง ๆ โดยทั่วไป ทั้งฝ่ายธุรกิจอุตสาหกรรมและการศึกษา การวัดระดับขวัญไม่ใช่การสอบ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เป็นเพียงความคิดเห็นหรือปฏิกิริยาที่ชี้แนะถึงความนึกคิด และสภาวะของแต่ละบุคคล การสำรวจขวัญของบุคคลจะช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นได้เข้าใจ ความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งจะมีผลสะท้อนไปถึงการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่จะเสริมสร้างวิธีการที่ถูกต้องในการปรับปรุงหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันการสำรวจขวัญจะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมในการแสดงความคิดเห็น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสำรวจนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการส่งแบบสอบถาม แต่การสำรวจขวัญโดยทั่วไปมักจะทำในรูปของแบบสอบถาม ที่ได้ออกแบบไว้ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารจะต้องสำรวจวัดระดับขวัญ ของบุคลากรเป็นระยะ เมื่อพบสภาวะที่กระทบกระเทือนต่อขวัญจะได้จัดการแก้ไขและ ป้องกันต่อไป

สรุปจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานจะมีองค์ประกอบหลายอย่าง โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน การที่จะพัฒนาหน่วยงานดีขึ้นนั้น จะต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักก่อน องค์กรใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องเสียสละทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณบริหารมีความสนใจเขา มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

เชิงอรรถ

¹สุรางค์ โค้วตระกูล, การบำรุงขวัญ (พระนคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514), หน้า 368.

²John R.P., Jr. French, "The Disruption and Cohesion of Group," *Journal of Abnormal and Social Psychology* 63 (July, 1941) : p. 376.

³O. Glenn Stahl and Other, *Public Personnel Administration* (New York : Harper & Row, Publishers, 1956), p. 199.

⁴อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527) หน้า 212.

⁵Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Administration* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1967), p.416.

⁶American Association of School Administrators, *Staff Relations in School Administrations, Thirty-Third Year Book* (Washington : National Education Association, 1955), p.15.

⁷พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพ : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 112.

⁸บุญโญ สาร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁹Filise A. Nigro, *Public Personnel Administration* (New York : Holt Rinehart & Winston Inc., 1963), p. 38.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10ฉัตรชัย อรณนันท, หลักการบริหารโรงเรียน (พิษณุโลก : แผ่นกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, 2524), หน้า 177.

11สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 241.

12อารี สวรรค์วานิช, "การศึกษาขวัญของครูประจำตำบลจังหวัดสุโขทัย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 121.

13รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 229.

14John Edward Bender, "Morale of Elementary School Teacher," Dissertation Abstract (1933), p.3984.

15Flippo, op. cit., p.417.

16Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), pp. 373-374.

17Harold P. Adams and Frank G. Dickey, Basic Principle of Supervision (Ram Nagar, New Delhi - 1 : Eurasin Publishing House Ltd., 1966), p. 65.

18Kimball Wiles, Supervision for Better Schools (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hill, Inc., 1961), p. 50.

19สุชาติ สัตยมณะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์, 2520), หน้า 100.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²¹คำรณ แพงไพรี, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรกรรมภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534) หน้า 108.

²²Thomas Gayle Napier, "Teacher Morale," Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Nebraska Teacher College, 1966), p. 1228.

²³Robert L. Bergeth, "An Experiment Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstracts Vol. 31, No.12 (June, 1971): 6923-A.

²⁴สะอาด แสงรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 15.

²⁵อรุณ รักธรรม, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²⁶George Strauss and Leonard R. Saylas, Personnel : The Human Problems of Management (Boston : Houghton Company, 1960), p.19.

²⁷Dale Yoder, "Personnel Principle and Ploicies," Modern Manpower Management 2 nd.ed., (Englewood Cliffs : New Jersey, Orebtuce Hall, Inc., 1956), p.6.

²⁸Benjamin B. Wolman, Dictionary of Behavioral Science (New York : Van Nostrand, 1973), p.384.

²⁹Good, op. cit., p.136.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁰Hancy C. Morse, *Satisfactions in the White Collar Job* (Michigan : University of Michigan Press, 1953), p.27.

³¹แน่น้อย พงษ์สามารถ, *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 1 : กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519, หน้า 259.

³²เทพพนม เมืองแมน และสวึง สุวรรณ, *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 1 : กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 96.

³³ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532), หน้า 126.

³⁴ปภาวดี คลยจินดา, *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ เอกสารประกอบการสอน ชุติวิทยาการจัดการ* (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532), หน้า 530.

³⁵Kimball Wiles, op. cit., p. 52.

³⁶เมธี ปิณฑานนท์, *ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา* (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 35.

³⁷Frederick Herzberg and Others, *The Motivation to Work* (New York : John Willy and Sons, 1959), pp. 133-155.

³⁸เปล่งศรี อังคนันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย," (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2526), หน้า 90.

³⁹ประศักดิ์ นียากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2512), หน้า 57.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

40จรุง ผาสวรรณ, "อาชีพครูอาชีพศึกษา," ในงานกรีฑาศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 138.

41วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 65.

42ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 116-120.

43นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 47.

44Michael J. Jucius, Personal Management (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971), p. 285.

45Keith Davis, Human Relation at Work (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), p. 78.

46Lester W. Anderson and Lauren A. Van Duke, Secondary School Administration (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), pp.330-346.

47นพดล ลิ้มสุรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสินสวิด ฉบับที่ 17 (กันยายน 2526) : หน้า 19-20.

48พิทยา ขวัญทอง, "ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 7.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

49กล้า ทองขาว, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523), หน้า 54.

50ไพบุลย์ วิสัยจร., "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 6.

51สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า ๙.

52อุทัย หิรัญโต, ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523), 221.

53จำเนียร สารนาค, มนุษยสัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พัทธาศิลป์, 2516), หน้า 139-143.

54วัฒนา สุตรสุวรรณ, การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2521), หน้า 243

55เมธา เมทสีมา, "ขวัญของครูและการสร้างกำลังใจ, วารสารสามัญศึกษา ฉบับที่ 6 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2516), หน้า 58-59.

56วัฒนา สุตรสุวรรณ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 244.

57เสนาะ ดิยาว์, การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 149.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจสภาพขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางเป็นการศึกษาขวัญของครูอาจารย์ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้ คือ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การทดลองเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูอาจารย์ 1,455 คน จากสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง จำนวน 15 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี และวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 2 แสดงจำนวนครูอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง ปีการศึกษา 2536¹

ตารางที่ 2
แสดงจำนวนครูอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง
ปี 2536

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	วิชาชีพ	วิชาพื้นฐาน	รวม
1	ช่างกลปทุมวัน	86	29	115
2	เทคนิคดุสิต	43	32	75
3	เทคนิคดอนเมือง	59	23	82
4	เทคนิคมีนบุรี	79	27	106
5	เทคนิคราชสีหราชราม	61	21	82
6	เทคนิคปทุมธานี	69	28	97
7	เทคนิคสมุทรปราการ	93	40	133
8	เทคนิคสมุทรสาคร	70	46	116
9	เทคนิคสมุทรสงคราม	65	36	101
10	เทคนิคนครปฐม	69	26	95
11	เทคนิคสุพรรณบุรี	66	23	89
12	เทคนิคกาญจนบุรี	57	30	87
13	เทคนิคราชบุรี	70	45	115
14	เทคนิคเพชรบุรี	71	22	93
15	เทคนิคประจวบคีรีขันธ์	43	26	69
	รวม	1,001	454	1,455

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการจัดแบ่งกลุ่มครูอาจารย์ประจำ ซึ่งทำหน้าที่ด้านการสอน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางออกตามสถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ จากประชากรที่เป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางทั้ง 15 แห่ง ซึ่งมีจำนวนประชากรที่เป็นครูอาจารย์ทั้งหมด 1,455 คน โดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้ ²

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดให้ร้อยละ 5 หรือ $= 0.05$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,455}{1 + 1,455 (0.05)^2}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ได้จำนวนทั้งสิ้น 315 คน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยเทคนิค ตามสัดส่วนของประชากร โดยคิดสัดส่วนในลักษณะการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ระหว่าง ประชากรครูอาจารย์กับกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ ดังนี้

$$n_s = \frac{nx}{N}$$

n_s = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์

x = จำนวนประชากรในวิทยาลัยเทคนิค

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

เช่น วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ มีครูอาจารย์จำนวน 133 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ดังนี้

$$n_s = \frac{nx}{N}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ } (n_s) = \frac{315 \times 133}{1,455}$$

$$= 29 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค 15 แห่ง รวม 315 คน

ตารางที่ 3
แสดงจำนวนประชากรของครูอาจารย์สาขาวิชาชีพและวิชาพื้นฐาน
ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		วิชาชีพ	วิชาพื้นฐาน	รวม	วิชาชีพ	วิชาพื้นฐาน	รวม
1	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	86	29	115	19	6	25
2	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	43	32	75	9	7	16
3	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	59	23	82	13	5	18
4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	79	27	106	17	6	23
5	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	61	21	82	13	5	18
6	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	69	28	97	15	6	21
7	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	93	40	133	20	9	29
8	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	70	46	116	15	10	25
9	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	65	36	101	14	8	22
10	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	69	26	95	14	5	19
11	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	66	23	89	14	5	19
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	57	30	87	12	7	19
13	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	70	45	115	15	10	25
14	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	71	22	93	16	5	21
15	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	43	69	70	9	6	15
	รวม	1,001	454	1,455	215	100	315

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครุอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งแล้ว ในการเลือกตัวอย่างครุอาจารย์ของวิชาชีพ และวิชาพื้นฐาน โดยคิดตามสัดส่วนของ ครุอาจารย์ที่ ทำการสอนในแต่ละสาขาวิชา เช่น วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ มีครุอาจารย์วิชาชีพจำนวน 93 คน ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสาขาวิชาชีพ ได้จำนวน ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
วิชาชีพ

=

$$\frac{93 \times 29}{133} = 20 \text{ คน}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
วิชาพื้นฐาน

=

$$\frac{40 \times 29}{133} = 9 \text{ คน}$$

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครุอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งแล้ว ในการเลือกตัวครุอาจารย์ขั้นสุดท้ายที่จะตอบแบบสอบถามนั้นใช้วิธีนํารายชื่อ ครุอาจารย์ในแต่ละ สาขาวิชา มาเรียงและกำหนดเลขที่แล้วทำการชี้เลือกครุอาจารย์ ที่เป็นตัวอย่างคนแรก และเลือก คนต่อไปโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling)³ โดยเว้นตามสัดส่วนของ ครุอาจารย์แต่ละวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของครุอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 6 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 78 ข้อ แยกเนื้อหาที่ถามออกเป็น 10 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	18	ข้อ
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	8	ข้อ
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	9	ข้อ
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	10	ข้อ
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	7	ข้อ
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	5	ข้อ
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	5	ข้อ
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม	5	ข้อ
9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร	6	ข้อ
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	5	ข้อ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตอบและการให้ค่าน้ำหนักคะแนน มี 5 ระดับ แต่ละระดับกำหนดคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 ดังนี้

- 5 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจ มาก
- 3 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจ น้อย
- 1 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการ โดยศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำราคู่มือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ตรวจสอบแก้ไข แนะนำเพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)⁴ จำนวน 4 ท่าน คือ

⁴ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2. ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม | กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา |
| 3. ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี | ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติ |
| 4. ดร.นพคุณ ศิริวรรณ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้

3.5 การทดลองเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเทราที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน สำหรับกลุ่ม ครูอาจารย์ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ดังนี้ แผนกวิชาช่างยนต์ 4 คน แผนกวิชาช่างกลโรงงาน 4 คน แผนกวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น 4 คน แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง 4 คน แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 4 คน แผนกวิชาช่างก่อสร้าง 4 คน แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน 4 คน และแผนกวิชาพื้นฐาน 7 คน

เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา นำมาหาค่าความเชื่อมั่นตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) หรือตามแบบของ Cronbach มีสูตรคำนวณดังนี้⁵

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเมื่อ ∞ = สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ
 $\sum s_1^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนข้อหนึ่ง ๆ
(Variance of a Single Item)
 s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมดหรือ
กำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) คะแนน
ของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเทราทั้ง 10 องค์ประกอบ โดยภาพรวมเท่ากับ .97 ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน .86 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ .90 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย .87 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา .90 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน .88 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า .75 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ .80 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม .72 ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร .85 และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร .93 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	18	.86
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	8	.90
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	9	.87

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	10	.90
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	7	.88
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	5	.75
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	5	.80
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม	5	.72
9. ความพึงพอใจในการจัดการ และการบริหาร	6	.85
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	5	.93
รวม	78	.97

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรณอาชีวศึกษาเก็บข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอนุญาตจาก กรณอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อให้ครูอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพและวิชาพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง กรอกแบบสอบถามจำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.97 จากจำนวนทั้งหมด 315 ฉบับ แล้วรวบรวมส่งกลับไปให้ผู้วิจัย สำหรับการส่งแบบสอบถามและการรับคืนนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ คือ

1. ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับทุกสถานศึกษา
2. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อ เพื่อทวงถามความเคลื่อนไหวของข้อมูล หากปรากฏว่าแบบสอบถามหายหรือยังรวบรวมไม่ครบตามจำนวน ก็ จะส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่อีก 1 ชุด จนกว่าจะรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวน จึงเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามแต่ละข้อ แต่ละด้านขององค์ประกอบ และแปลความหมายค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง และการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการติดตามความหมายข้อมูล ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจสูงมาก

3. หาค่า t -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามเพศ และประเภทวิชาที่สอน

4. หาค่า F -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน หากการเปรียบเทียบดังกล่าวพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบของ Scheffe's test

เชิงอรรถ

¹กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน, "สถิติครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา (เล่ม 2) ปีการศึกษา 2536," หน้า 8-168. (เอกสารอัดสำเนา)

²บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร, 2527), หน้า 63.

³ประคอง กรรณสูตร, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 81.

⁴ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 179-180.

⁵อนันต์ ศรีโสภ, หลักการวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 194.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง จำแนกออกเป็นความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่ำมาก 1.50-2.49 หมายถึงระดับความพึงพอใจต่ำ 2.50-3.49 หมายถึงระดับความพึงพอใจปานกลาง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความพึงพอใจสูง และ 4.50-5.00 หมายถึงระดับความพึงพอใจสูงมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน มีจำนวนครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 คน เป็นครูอาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวันร้อยละ 8.4 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองร้อยละ 4.7 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรีร้อยละ 6.8 วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชามร้อยละ 5.7 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการร้อยละ 9.8 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาครร้อยละ 8.4 วิทยาลัยเทคนิคราชบุรีร้อยละ 8.1 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีร้อยละ 7.1 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ร้อยละ 5.1 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรีเท่ากันคือร้อยละ 6.4 ส่วนวิทยาลัยเทคนิคสุดีน้อยที่สุดคือร้อยละ 3.7 ดังตารางที่ 5 และแผนภาพที่ 1

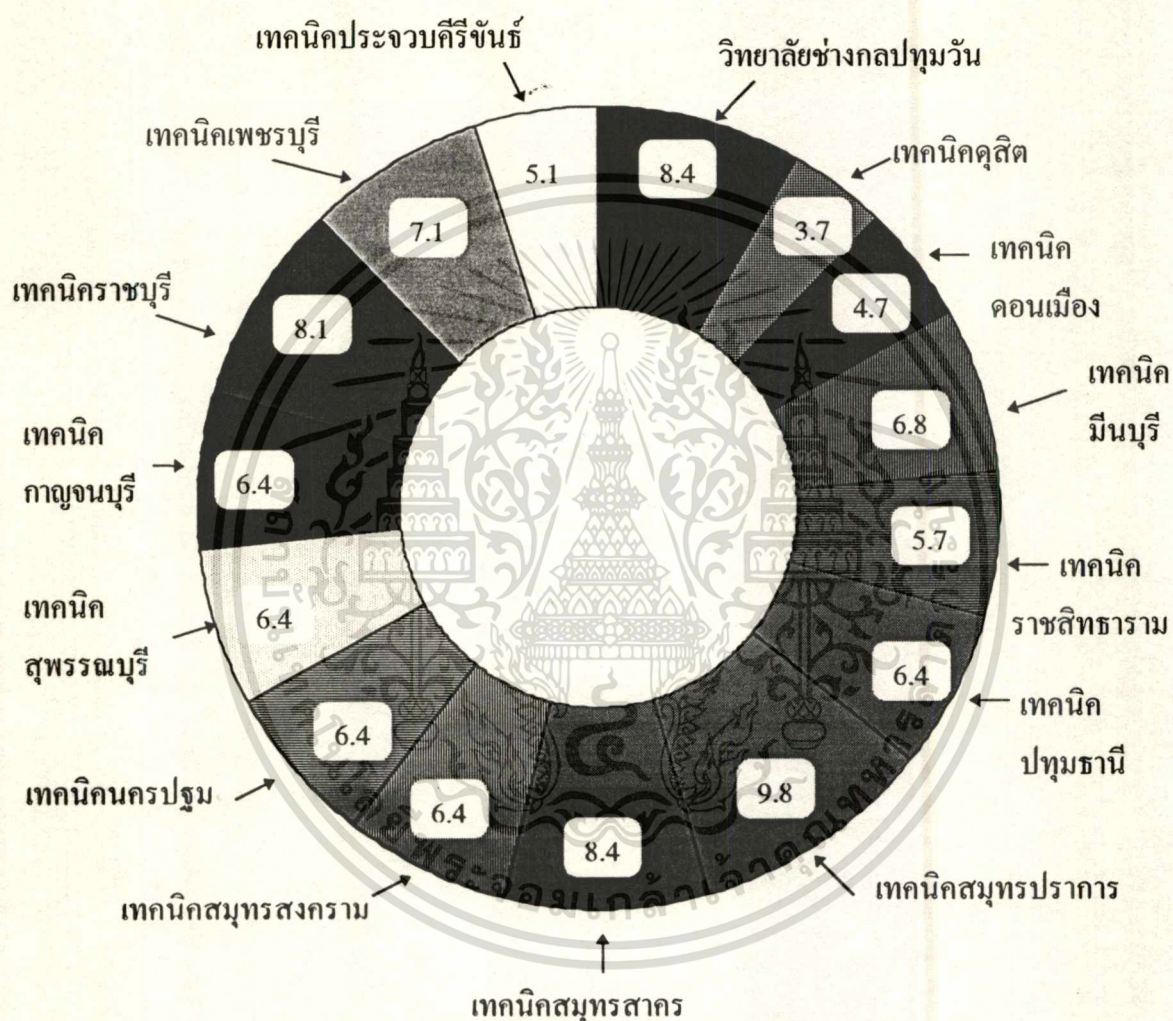
ตารางที่ 5
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	25	8.4
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	11	3.7
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	14	4.7
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	20	6.8
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาม	17	5.7
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	19	6.4
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	29	9.8
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	25	8.4
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	19	6.4
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	19	6.4
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	19	6.4
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	19	6.4
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	24	8.1
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	21	7.1
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	15	5.1
รวม	296	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 1

แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลางที่ใช้เป็นตัวอย่าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอนดังนี้ เป็นอาจารย์ชายร้อยละ 74.7 อาจารย์หญิงร้อยละ 25.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 82.4 มากที่สุด สูงกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 11.1 และต่ำกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 6.4 ตามลำดับ ร้อยละ 40.9 รับราชการมาเป็นเวลามากกว่า 15 ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ 28.4 รับราชการเป็นเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 20.3 รับราชการเป็นเวลา 1-5 ปี และร้อยละ 10.5 รับราชการเป็นเวลา 6-10 ปี อาจารย์มีเงินเดือน 12,000-18,000 บาทมีร้อยละ 35.8 มีเงินเดือน 8,000-12,000 บาท มีร้อยละ 31.8 มีเงินเดือน 6,360-8,000 บาท มีร้อยละ 20.9 และมีเงินเดือนมากกว่า 18,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.5 อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพมีร้อยละ 67.6 สอนประเภทวิชาพื้นฐานมีร้อยละ 32.1 และอาจารย์ที่สอนไม่ระบุวิชาที่สอนมีร้อยละ .3 ดังตารางที่ 6 และแผนภาพ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7

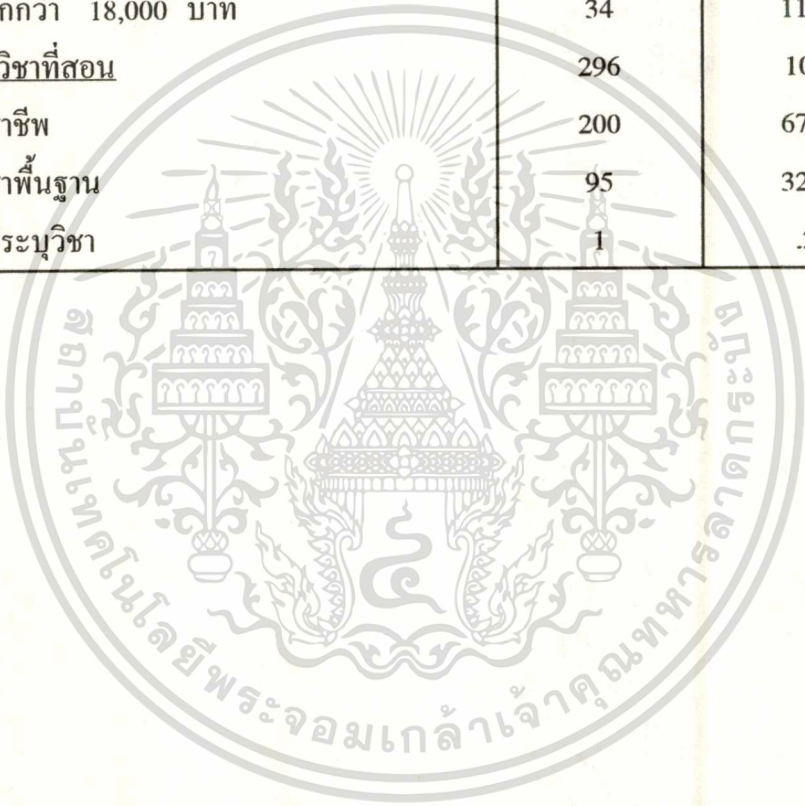
ตารางที่ 6
แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	296	100
ชาย	221	74.7
หญิง	75	25.3
2. วุฒิการศึกษา	296	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	244	82.4
สูงกว่าปริญญาตรี	33	11.1
3. อายุราชการ	296	100
1 - 5 ปี	60	20.3
6 - 10 ปี	31	10.5
11 - 15 ปี	84	28.4
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	121	40.9

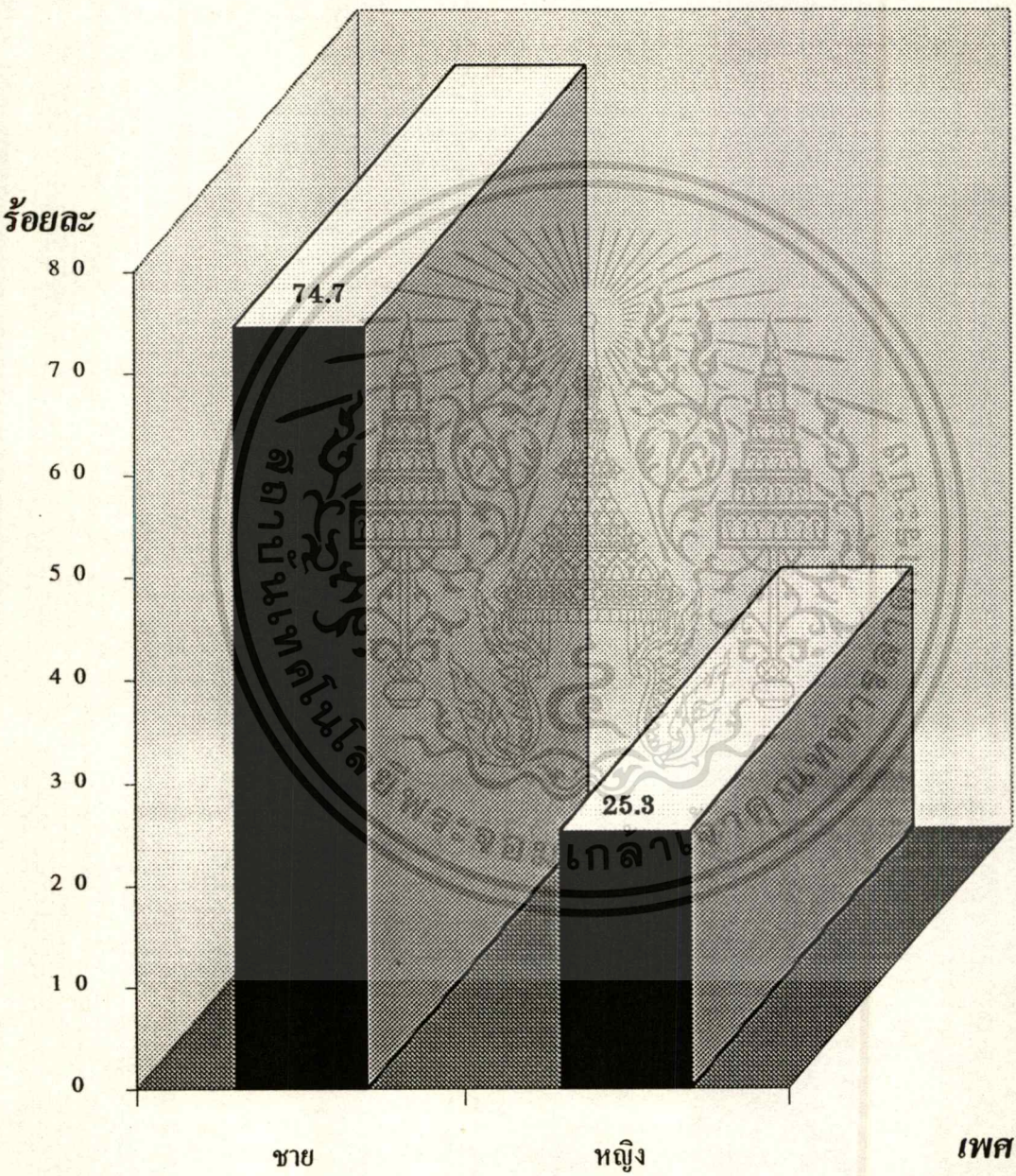
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. <u>ระดับเงินเดือน</u>	296	100
6,360 - 8,000 บาท	62	20.9
8,001 - 12,000 บาท	94	31.8
12,001 - 18,000 บาท	106	35.8
มากกว่า 18,000 บาท	34	11.5
5. <u>ประเภทวิชาที่สอน</u>	296	100
วิชาชีพ	200	67.6
วิชาพื้นฐาน	95	32.1
ไม่ระบุวิชา	1	.3



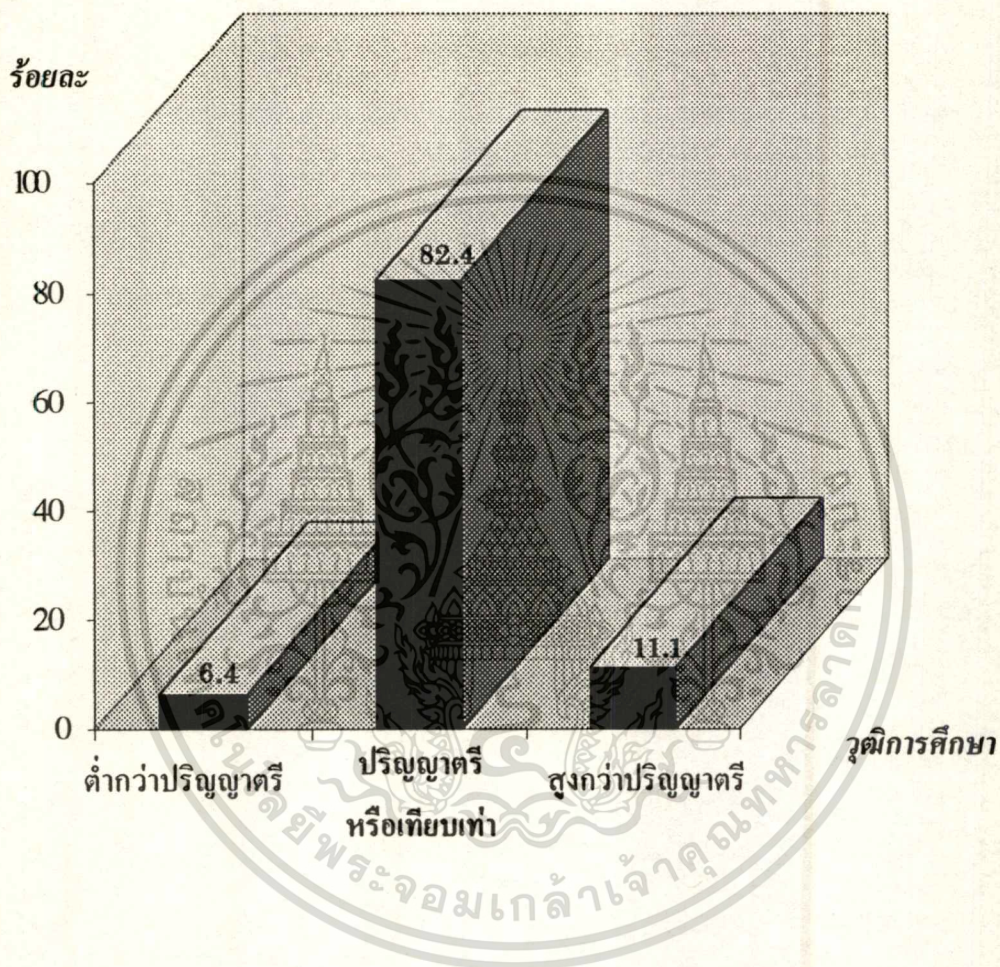
กราฟที่ 2
แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
จำแนกตามเพศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กราฟที่ 3

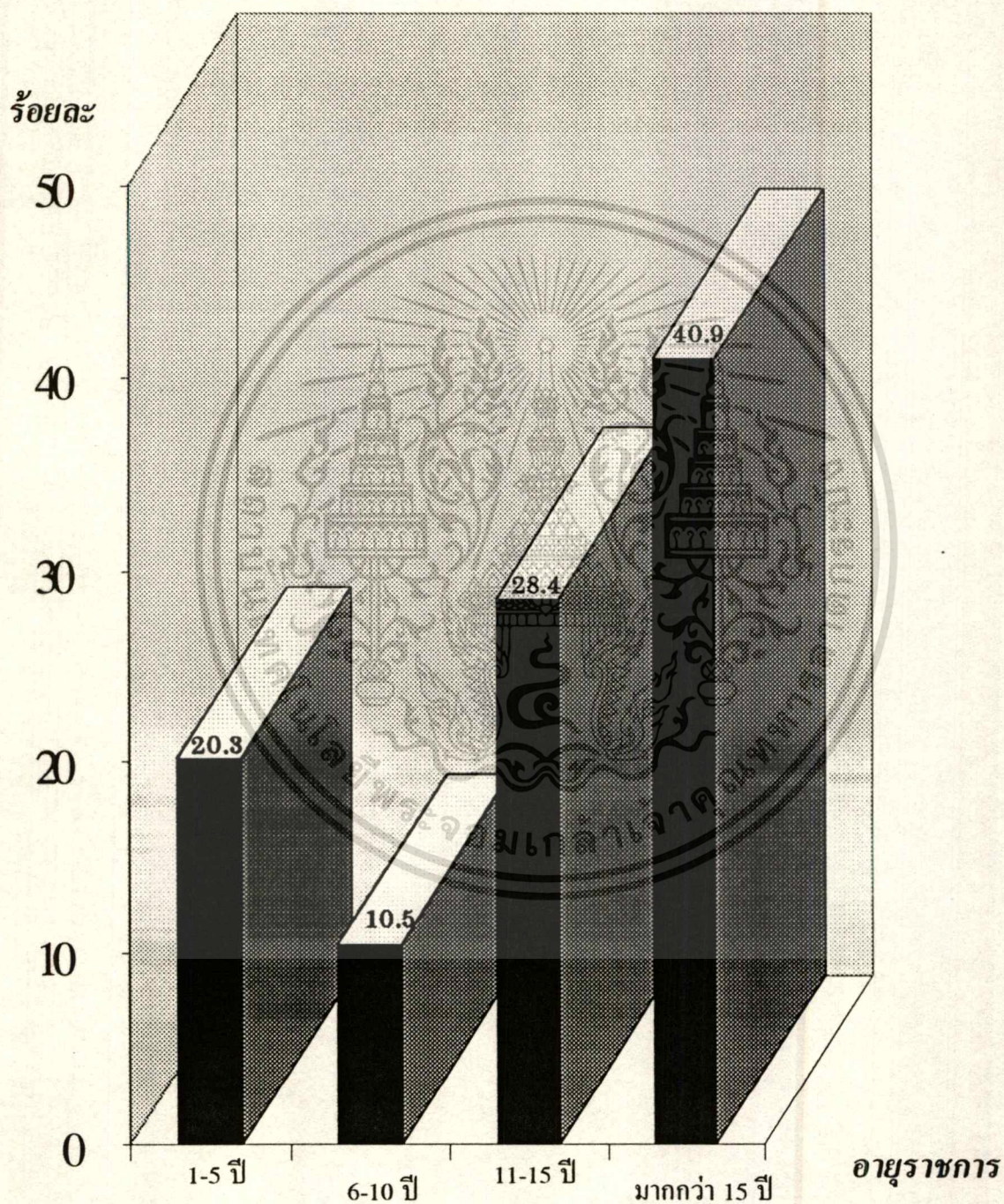
แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กราฟที่ 4

แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
จำแนกตามอายุราชการ

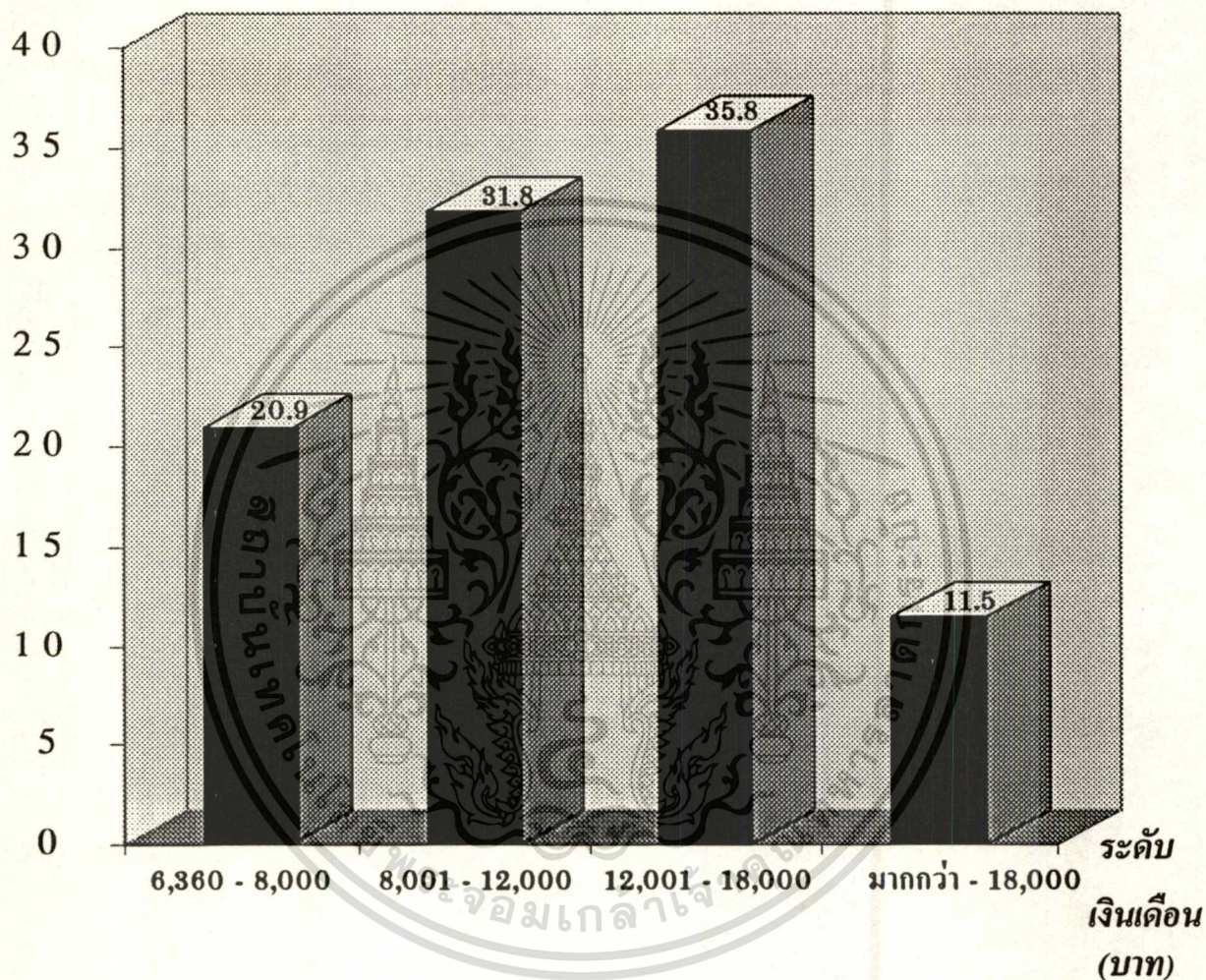


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กราฟที่ 5

แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ร้อยละ

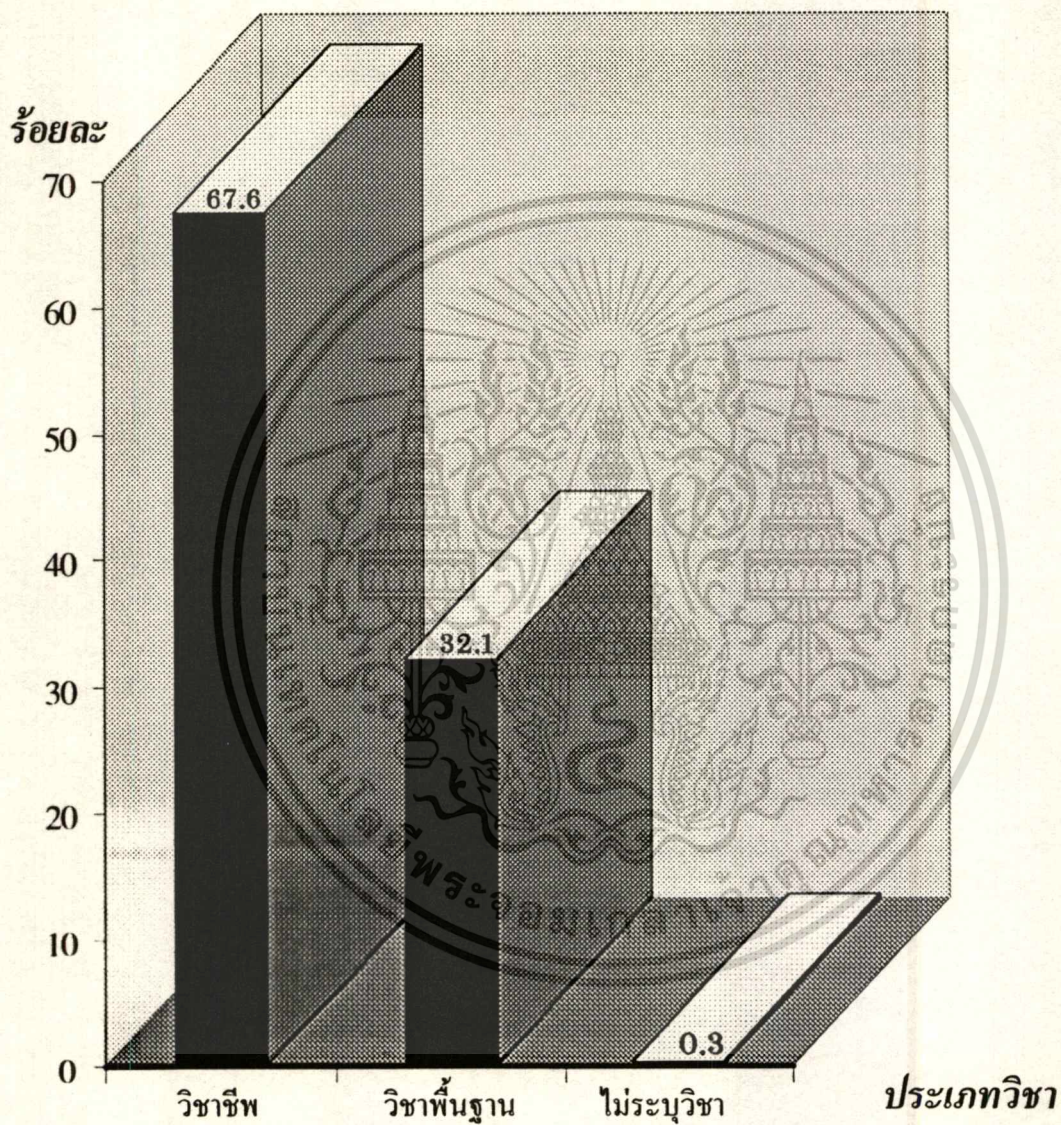


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กราฟที่ 6

แสดงร้อยละของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

จำแนกตามประเภทวิชา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

เป็นการนำเสนอในตอนนี้อยู่ 2 ประเด็นคือ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในแต่ละองค์ประกอบและระดับความพึงพอใจรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ
ระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลางในภาพรวม จำแนกแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปลความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	3.11	.60	ปานกลาง	4
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.58	.63	ปานกลาง	10
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.07	.65	ปานกลาง	5
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	2.84	.75	ปานกลาง	7
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.23	.68	ปานกลาง	2
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	2.71	.77	ปานกลาง	8
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบ กิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นใน ความสำเร็จ	3.20	.62	ปานกลาง	3
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม	3.59	.65	สูง	1
9. ความพึงพอใจในการจัดการและ การบริหาร	2.90	.67	ปานกลาง	6
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.61	.77	ปานกลาง	9
รวม	3.00	.52	ปานกลาง	

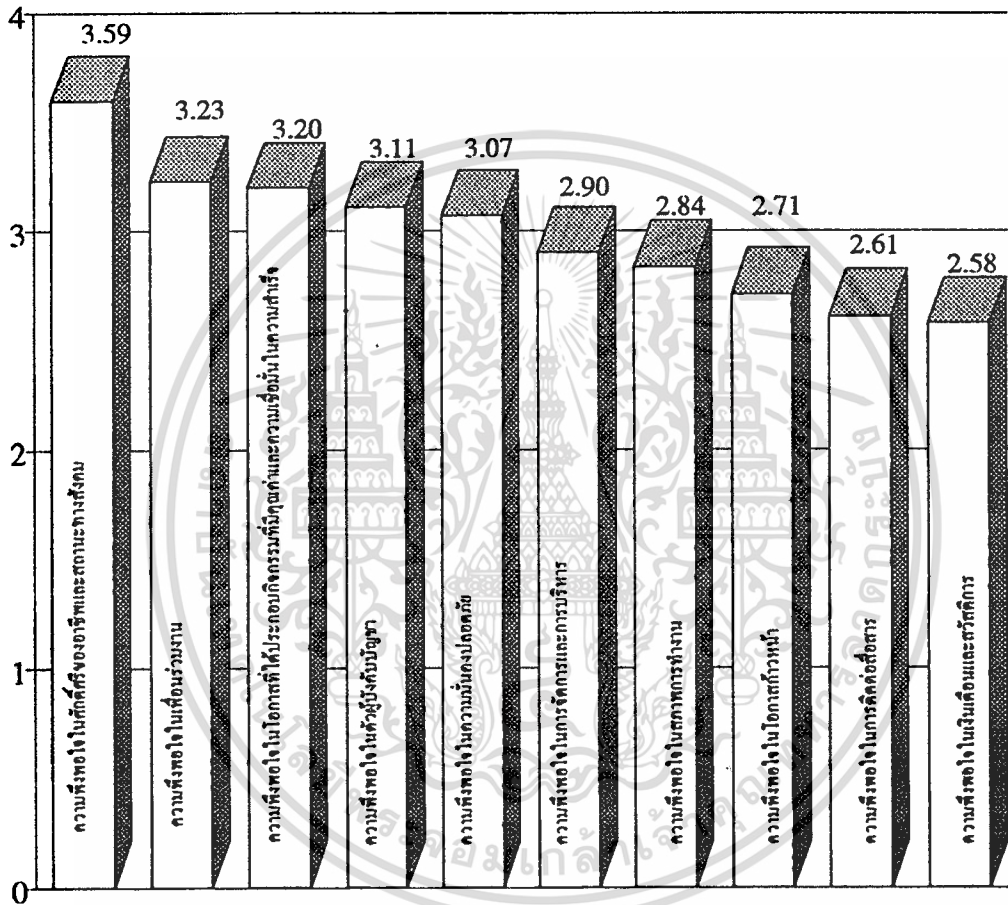
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, $S.D.=.52$) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางอยู่ในระดับสูงเพียงองค์ประกอบเดียวคือ ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=.65$) ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ พบว่าความ พึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยคือ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน($\bar{X}=3.20$, $S.D.=.62$) ความพึงพอใจ ในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=.62$) ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.11$, $S.D.=.60$) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.07$, $S.D.=.65$) ความพึงพอใจในการจัดการจัดการและการบริหาร($\bar{X}=2.90$, $S.D.=.67$) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.84$, $S.D.=.75$) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=2.71$, $S.D.=.77$) ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.61$, $S.D.=.77$) และความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการ ($\bar{X}=2.58$, $S.D.=.63$) ตามลำดับ

กราฟที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง

ค่าเฉลี่ย



องค์ประกอบของความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์ประกอบ จำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตารางที่ 8
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ
ระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน				
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมในการทำงาน	3.32	.82	ปานกลาง	4
2. สถานศึกษาให้อิสระในทางวิชาการและเวลาที่จะมาทำงานของครูอาจารย์	3.12	1.06	ปานกลาง	8
3. ท่านมีสิทธิ์เลือกสอนวิชาตามความถนัด	3.31	1.07	ปานกลาง	5
4. การจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนวิชาของท่านในสถานศึกษา	2.92	.89	ปานกลาง	13
5. สภาพการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของสถานศึกษา	2.95	.89	ปานกลาง	12
6. ความราบรื่นของบรรยากาศการปฏิบัติงานในห้องทำงาน	3.27	.90	ปานกลาง	6
7. สภาพห้องเรียนเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.91	.93	ปานกลาง	14
8. สภาพโรงฝึกงานเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.99	.86	ปานกลาง	11
9. ความเพียงพอของหนังสือหรือตำราเรียนสำหรับวิชาต่าง ๆ ที่ท่านสอน	2.61	.95	ปานกลาง	16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน</u>				
10. ความสะดวกในการเบิกจ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์หรือใช้เครื่องมือ	2.96	.90	ปานกลาง	15
11. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.37	.90	ปานกลาง	3
12. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.81	.89	สูง	1
13. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำงาน	3.31	.92	ปานกลาง	5
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน	3.26	.89	ปานกลาง	7
15. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานที่ท่านสามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อน	3.48	.81	ปานกลาง	2
16. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องงานท่านสามารถปรับความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาได้	3.05	.98	ปานกลาง	9
17. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านค้นคว้าทางวิชาการในสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.02	.99	ปานกลาง	10
18. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านค้นคว้าทางวิชาการนอกสถานศึกษาอยู่เสมอ	2.57	1.03	ปานกลาง	17
รวม	3.11	.60	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$, $S.D.=.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูง คือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=.89$) รองลงมาคือเมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่านสามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}=3.40$, $S.D.=.81$) และท่านที่พอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=.90$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับต่ำ คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านค้นคว้าทางวิชาการนอกสถานที่อยู่เสมอ ($\bar{X}=2.57$, $S.D.=1.03$) รองลงมาคือความเพียงพอของหนังสือหรือตำราเรียน สำหรับวิชาต่าง ๆ ที่ท่านสอนและค้นคว้าในห้องสมุด ($\bar{X}=2.61$, $S.D.=.95$) และ ความสะดวกในการเบิกจ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์หรือใช้เครื่องมือประกอบในการสอน ($\bar{X}=2.69$, $S.D.=.90$)



ตารางที่ 9
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ</u>				
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	2.67	.96	ปานกลาง	4
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.66	.95	ปานกลาง	5
3. ความเหมาะสมของสวัสดิการเมื่อท่าน เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล เบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล	2.99	.91	ปานกลาง	2
4. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการ ทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวช.	2.22	.91	ต่ำ	6
5. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการ ทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวส.	2.17	.90	ต่ำ	7
6. ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักเมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้	2.78	.90	ปานกลาง	3
7. ความเพียงพอที่สถานศึกษาจัดที่พักอาศัย ให้ครูอาจารย์	2.15	.97	ต่ำ	8
8. ความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ด้าน การลาต่าง ๆ เช่น ลากิจ ลาป่วย ลา คลอดบุตร ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากราชการ ปัจจุบันเพียงพอ	3.12	.80	ปานกลาง	1
รวม	2.58	.63	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 9 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบเรื่องความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$, S.D.=.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดอยู่ในระดับสูงคือ ความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ด้านการลาต่าง ๆ เช่น ลาภิก ลาป่วย ลาคลอดบุตร ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากราชการปัจจุบันเพียงพอ($\bar{X}=3.12$, S.D.=.80) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการเมื่อท่านเข้ารับราชการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล เบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X}=2.99$, S.D.=.91) และความรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักเมื่อไปปฏิบัติราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ ($\bar{X}=2.78$, S.D.=.90) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดจัดอยู่ในระดับต่ำคือ ความเพียงพอที่สถานศึกษาจัดที่พักอาศัยให้ครูอาจารย์($\bar{X}=2.15$, S.D.=.97) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวส. ($\bar{X}=2.17$, S.D.=.90) และความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวช. ($\bar{X}=2.22$, S.D.=.91)

ตารางที่ 10
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย</u>				
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	2.86	.98	ปานกลาง	6
2. การปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออิทธิพลภายนอกสถานศึกษา	3.48	.89	ปานกลาง	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษามีความมั่นคง	3.26	.81	ปานกลาง	5
4. บริเวณสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	3.28	.87	ปานกลาง	4
5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานและส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	.84	ปานกลาง	2
6. ท่านเชื่อว่าถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา	2.62	1.04	ปานกลาง	9
7. ความมั่นใจในความยุติธรรมเมื่อปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.71	1.02	ปานกลาง	8
8. ความมั่นใจในความรอบคอบของผู้บังคับบัญชา	2.79	.96	ปานกลาง	7
9. ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.30	.96	ปานกลาง	3
รวม	3.07	.65	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารของกรมอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดลอกเนื้อหา และข้อมูลอ้างอิงของเอกสารนี้เพื่อการนำไปใช้

ตารางที่ 10 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบเรื่อง ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.07, S.D.=.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ การปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออิทธิพลภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$ =3.48, S.D.=.89) รองลงมาคือเมื่อท่านมีปัญหในการทำงานและส่วนตัว ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =3.38, S.D.=.84) และความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =3.30, S.D.=.96) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดจัดอยู่ในระดับต่ำคือ ท่านเชื่อว่าท่านมีปัญหาด่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ =2.62, S.D.=10.4) รองลงมาคือความมั่นใจในความยุติธรรมเมื่อปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ =2.71, S.D.=1.02) และความมั่นใจในความรอบคอบของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ =2.79, S.D.=.96)



ตารางที่ 11

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา				
1. เป็นบุคคลที่วางตัวเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร	2.93	1.04	ปานกลาง	2
2. เป็นบุคคลที่วุ่นวายและก้าวร้าวงานนอกหน้าที่	2.62	1.01	ปานกลาง	9
3. เป็นคนถือหลักยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	2.84	.96	ปานกลาง	6
4. ทำงานโดยมีแผนล่วงหน้ามิใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	2.87	1.06	ปานกลาง	5
5. รู้จักใช้ครูอาจารย์ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด	2.92	1.01	ปานกลาง	3
6. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูอาจารย์	2.96	.98	ปานกลาง	1
7. ให้การยกย่องชมเชย บำเหน็จรางวัลเมื่อครูอาจารย์ทำงานสำเร็จ	2.81	.98	ปานกลาง	7
8. เป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	2.88	.96	ปานกลาง	4
9. ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของครูอาจารย์	2.64	1.03	ปานกลาง	8
10. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชา	2.87	1.03	ปานกลาง	5
รวม	2.84	.75	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$, S.D.=.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูอาจารย์ ($\bar{X}=2.96$, S.D.=.98) รองลงมาคือ เป็นบุคคลที่วางตัวเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร ($\bar{X}=2.93$, S.D.= 1.04) และรู้จักใช้ครูอาจารย์ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{X}=2.92$, S.D.=1.01) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับต่ำคือเป็นบุคคลที่วุ่นวายและก้าวร้าวงานนอกหน้าที่ ($\bar{X}=2.62$, S.D.=1.01) รองลงมาคือให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของครูอาจารย์ ($\bar{X}=2.64$, S.D.=1.03) และให้การยกย่องชมเชยบำเหน็จรางวัล เมื่อครูอาจารย์ทำงานสำเร็จ ($\bar{X}=2.81$, S.D.=.98)



ตารางที่ 12

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปลความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน				
1. ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทายกัน	3.50	.86	ปานกลาง	1
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานดีขึ้นเพื่อนครูอาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่านด้วยความจริงใจ	3.21	.86	ปานกลาง	4
3. เพื่อนครูอาจารย์ในสถานศึกษาส่วนมากมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	3.05	.78	ปานกลาง	7
4. เพื่อนครูอาจารย์ในสถานศึกษามักจะแสดงความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อนและช่วยเหลือตามความจำเป็น	3.17	.79	ปานกลาง	5
5. เพื่อนครูอาจารย์ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ขินดีที่จะมาปรึกษางานและร่วมงานกับท่าน	3.29	.75	ปานกลาง	2
6. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	3.25	.82	ปานกลาง	3
7. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานอยู่กับหมู่ญาติที่สนิท	3.11	.98	ปานกลาง	6
รวม	3.23	.68	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.23$, S.D.=68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทายกัน ($\bar{X}=3.50$, S.D.=.86) รองลงมาคือเพื่อนครูอาจารย์ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ยินดีที่จะมาปรึกษางานและร่วมงานกับท่าน ($\bar{X}=3.29$, S.D.=.75) และเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=3.25$, S.D.=.82) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดจัดอยู่ในระดับต่ำ เพื่อนอาจารย์ในสถานศึกษาส่วนมาก มักมีความขุ่นกระตรีหรือร้อนในการทำงานเสมอ ($\bar{X}=3.05$, S.D.=.78)รองลงมา คือท่านมีความรู้ที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ญาติที่สนิท ($\bar{X}=3.11$, S.D.=.98)และเพื่อนครูอาจารย์ในสถานศึกษามักจะแสดงความเห็นใจเมื่อท่านเดือนร้อนและช่วยเหลือตามความจำเป็น ($\bar{X}=3.17$, S.D.=.79)



ตารางที่ 13

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภูมิภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล	เรียง
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
			ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>				
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขั้น	2.93	1.15	ปานกลาง	1
2. สถานศึกษามีการประเมินการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างเหมาะสม	2.55	.97	ปานกลาง	4
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน	2.72	.93	ปานกลาง	3
4. สถานศึกษาใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างยุติธรรม	2.53	.97	ปานกลาง	5
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมดูงาน ศึกษาต่อ	2.84	1.02	ปานกลาง	2
รวม	2.71	.77	ปานกลาง	-

ตารางที่ 13 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ภูมิภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$,
S.D.=.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดอยู่ในระดับสูงคือ ท่าน
เห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขั้น ($\bar{X}=2.93$, S.D.=1.15) รองลงมาคือสถาน
ศึกษาสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมดูงาน ศึกษาต่อ ($\bar{X}=2.84$, S.D.=1.02) และสถาน
ศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.72$, S.D.=.93) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำ
สุดอยู่ในระดับต่ำคือสถานศึกษาใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดี
ความชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=2.53$, S.D.=.97)รองลงมาคือสถานศึกษามี
การประเมินการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างเหมาะสม($\bar{X}=2.55$, S.D.=.97)
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า
และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>				
1. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ	3.35	.88	ปานกลาง	2
2.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ	3.03	.89	ปานกลาง	4
3.ผลงานของท่าน ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2.81	.85	ปานกลาง	5
4.ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของท่านด้วยตนเอง	3.59	.80	สูง	1
5.ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.21	.75	ปานกลาง	3
รวม	3.20	.62	ปานกลาง	-

ตารางที่ 14 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.20, S.D.=.62)และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของท่านด้วยตนเอง ($\bar{X}$ =3.59, S.D.=.80)รองลงมาคือหน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ($\bar{X}$ =3.35, S.D.=.88) และท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ =3.21, S.D.=.75) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับต่ำคือ ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ =2.81, S.D.=.85)รองลงมาคือท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ($\bar{X}$ =3.03,S.D.=.89)

ตารางที่ 15

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม</u>				
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน	3.88	.86	สูง	1
2. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.12	.93	ปานกลาง	5
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางโครงการและแผนงานใหม่ๆ แก่ชุมชน	3.79	.82	สูง	2
4. การที่ท่านเป็นครูอาจารย์ในขณะนี้ ท่านได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศและชื่อเสียงจากสังคม	3.41	.78	ปานกลาง	4
5. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาที่ท่านทำงาน อยู่ในด้านดี	3.75	.99	สูง	3
รวม	3.59	.65	สูง	-

จากตารางที่ 15 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X}$ =3.59, S.D.=.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน ($\bar{X}$ =3.88,S.D.=.86) รองลงมาคือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางโครงการและแผนงานใหม่ๆ แก่ชุมชน ($\bar{X}$ =3.78, S.D.=.82) และท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาที่ท่านทำงาน อยู่ในด้านดี ($\bar{X}$ =3.75, S.D.=.98) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับต่ำคือ เมื่อจัดงาน

ต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้า หรือกรรมการ หรือที่ปรึกษาเสมอ ($\bar{X}$ =3.12, S.D.=.93) รองลงมาคือการที่ท่านเป็นครูอาจารย์ในขณะนี้ท่านได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ และชื่อเสียงจากสังคม ($\bar{X}$ =3.41,S.D.=.78)

ตารางที่ 16

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค อังกาบสมบูรณ์วิทยาคมกลุ่มภาคกลางในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในการจัดการจัดการและการบริหาร

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับค่า เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร</u>				
1. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับ บัญชาส่วนใหญ่เป็นที่พอใจของท่าน	2.81	.90	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดตัวบุคคลให้มี หน้าที่รับผิดชอบโดยใช้หลักความ สามารถ	2.86	.97	ปานกลาง	3
3. ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาทและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.54	.82	สูง	1
4. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.80	.94	ปานกลาง	5
5. ครูอาจารย์ในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจ กันทำงาน	3.02	.92	ปานกลาง	2
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.32	1.01	ต่ำ	6
รวม	2.90	.67	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 16 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในการจัดการและการ บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$, $S.D.=.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อขององค์ ประกอบนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ บท บาท และเป้าหมายการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=.82$) รองลงมาคือครูอาจารย์ใน สถานศึกษา ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ($\bar{X}=3.02$, $S.D.=.92$) และผู้บังคับบัญชาได้กำหนดตัว บุคคลให้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยใช้หลักความสามารถ ($\bar{X}=2.86$, $S.D.=.97$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับต่ำคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.32$, $S.D.=1.01$) รองลงมาคือท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิด เห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.80$, $S.D.=.94$) และนโยบายและการบริหาร งานของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นที่พอใจของท่าน ($\bar{X}=2.81$, $S.D.=.96$)



ตารางที่ 17

แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบระดับความพึงพอใจ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง
ในองค์ประกอบความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N = 296		แปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย	เรียง อันดับ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร</u>				
1. ท่านได้รับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสถานศึกษาจากผู้บริหาร	2.50	.92	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับข่าวสารข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นและถูกต้องเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจปฏิบัติงานจากทางสถานศึกษา	2.59	.87	ปานกลาง	2
3. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสารและโสตทัศนอื่น ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ	2.51	.98	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับทราบแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาทางสื่อต่างๆ จากผู้บริหารตามขั้นตอน	2.54	.97	ปานกลาง	3
5. มีการสื่อสารด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรให้ทราบนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติของครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง	2.94	.91	ปานกลาง	1
รวม	2.61	.77	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 17 พบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.61, S.D.=.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อขององค์ประกอบนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุดจัดอยู่ในระดับสูงคือ มีการสื่อสารด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรให้ทราบนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติของครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ =2.94, S.D.=.91) รองลงมาคือท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวันเวลาหรือการจ้างงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นและถูกต้อง เพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจปฏิบัติงานจากทางสถานศึกษา ($\bar{X}=2.59$, S.D.=.87) และท่านได้รับทราบแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาทางสื่อต่างๆจากผู้บริหารตามขั้นตอน ($\bar{X}=2.54$, S.D.=.97) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านได้รับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสถานศึกษาจากผู้บริหาร ($\bar{X}=2.50$, S.D.=.92) รองลงมาคือสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสารและโสตทัศนอื่น ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ ($\bar{X}=2.51$, S.D.=.98)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	เพศ				t
	ชาย (N=221)		หญิง (N=75)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	3.15	.57	2.89	.70	1.65
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.59	.63	2.54	.62	.64
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.11	.63	2.96	.73	1.76
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	2.88	.72	2.70	.83	1.83
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.30	.67	3.01	.66	3.30*
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	2.77	.76	2.55	.98	2.09*
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	3.23	.62	3.12	.61	1.29
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม	3.16	.66	3.25	.65	1.01

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	เพศ				t
	ชาย (N=221)		หญิง (N=75)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
9. ความพึงพอใจในการจัดการ และการบริหาร	2.96	.68	2.74	.63	2.42*
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.67	.75	2.43	.81	2.35*
รวม	3.03	.50	2.88	.55	1.84

*P<.05

ตารางที่ 18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชายกับครูอาจารย์หญิง วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชายกับครูอาจารย์หญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ชายกับครูอาจารย์หญิงมีความแตกต่างกัน ในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ชายกับครูอาจารย์หญิงแตกต่างกัน และยังพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชายสูง กว่าครูอาจารย์หญิงในด้านที่กล่าวข้างต้น

ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง

ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	วุฒิการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=19)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (N=244)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=33)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	3.33	.55	3.13	.57	2.84	.79	3.87*
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.68	.61	2.60	.62	2.36	.69	2.06
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.35	.49	3.09	.63	2.80	.84	4.54*
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	3.05	.79	2.85	.71	2.59	.92	2.59
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.35	.69	3.26	.65	2.93	.84	3.74*

ตารางที่ 19 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	วุฒิการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=19)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (N=244)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=33)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	3.12	.58	2.71	.75	2.52	.92	3.69*
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และเชื่อมั่นในความสำเร็จ	3.22	.73	3.21	.59	3.13	.71	.26
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม	3.47	.72	3.59	.65	3.61	.67	.32
9. ความพึงพอใจในการจัดการ และการบริหาร	3.09	.73	2.91	.64	2.68	.81	2.59
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.86	.78	2.62	.73	2.39	.97	2.47
รวม	3.20	.53	3.01	.48	2.76	.74	3.41*

* P < .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 4 องค์ประกอบคือความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า แสดงว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19.1

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.20	.53	3.41*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	195	3.01	.48	
3	สูงกว่าปริญญาตรี	21	2.76	.74	
	รวม	231	3.00	.52	

*P<.05

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
3.20	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
3.01	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
2.76	สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 19.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบ ที่มีวุฒิการศึกษากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's test พบว่ามีเพียงข้อเดียวที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษากว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตารางที่ 19.2

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.33	.55	3.87*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	222	3.13	.57	
3	สูงกว่าปริญญาตรี	25	2.84	.79	
	รวม	266	3.11	.60	

*P<.05

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
3.33	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
3.13	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
2.84	สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 19.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's test พบว่ามีเพียงคู่เดียวที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 19.3

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.35	.49	4.54*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	239	3.09	.63	
3	สูงกว่าปริญญาตรี	33	2.80	.84	
	รวม	290	3.07	.65	

* $P < .05$

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
3.35	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
3.09	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
2.80	สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 19.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's test พบว่ามีเพียงคู่เดียวที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตารางที่ 19.4

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.35	.69	3.74*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	242	3.26	.65	
3	สูงกว่าปริญญาตรี	32	2.93	.84	
	รวม	293	3.23	.68	

*P<.05

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
3.35	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
3.26	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
2.93	สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 19.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's test พบว่ามีเพียงคู่เดียวที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 19.5

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.12	.58	3.69*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	243	3.71	.75	
3	สูงกว่าปริญญาตรี	33	2.52	.92	
รวม		293	2.71	.77	

*P<.05

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
3.12	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
2.71	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
2.52	สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 19.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's test พบว่ามีเพียงข้อเดียวที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังักกรมอาชีพศึกษา กลุ่มภาคกลาง
ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุราชการ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	อายุราชการ						F		
	1 - 5 ปี (N=60)		6 - 10 ปี (N=31)		11 - 15 ปี (N=84)			มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (N=121)	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	3.14	.63	3.01	.72	3.23	.49	3.04	.01	1.94
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.47	.61	2.45	.76	2.69	.51	2.59	.67	1.77
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.14	.60	2.97	.69	3.18	.57	3.00	.69	1.74
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	2.58	.77	2.71	.64	2.92	.70	2.80	.80	.74
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.37	.76	3.22	.73	3.28	.63	3.13	.64	1.92

ตารางที่ 20 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	อายุราชการ								F
	1 - 5 ปี (N=60)		6 - 10 ปี (N=31)		11 - 15 ปี (N=84)		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (N=121)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	2.72	.88	2.64	.75	2.81	.70	2.66	.77	.75
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	3.18	.71	3.02	.49	3.36	.54	3.14	.63	3.29*
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม	3.51	.72	3.48	.80	3.71	.57	3.57	.63	1.62
9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร	2.79	.72	2.81	.61	3.04	.62	2.88	.68	1.98
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.60	.75	2.55	.76	2.69	.73	2.58	.81	.38
รวม	2.98	.62	2.94	.59	3.08	.41	2.96	.52	.87

* $p < .05$

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่ามียกองค์ประกอบเดียวได้แก่ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จแตกต่างกัน แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's test แล้ว ไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน แสดงว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 21
 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในแต่ละองค์ประกอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน
 ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับเงินเดือน								F
	6,300 - 8,000 (N=62)		8,000 - 12,000 (N=94)		12,000 - 18,000		มากกว่า 18,000 (N=34)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน	3.13	.62	3.11	.62	3.07	.55	3.25	.63	.65
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.43	.60	2.56	.62	2.55	.59	2.98	.65	5.70*
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.13	.65	3.09	.67	2.93	.62	3.38	.60	4.43*
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	2.77	.75	2.88	.70	2.72	.77	3.18	.73	3.57*
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.42	.74	3.17	.69	3.14	.62	3.33	.65	2.74*
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	2.69	.89	2.74	.75	2.59	.69	3.04	.78	2.97*

ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ระดับเงินเดือน								F
	6,300 - 8,000 (N=62)		8,000 - 12,000 (N=94)		12,000 - 18,000		มากกว่า 18,000 (N=34)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	3.17	.70	3.25	.54	3.14	.60	3.29	.72	.79
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม	3.56	.70	3.60	.65	3.57	.63	3.64	.68	.13
9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร	2.80	.71	2.89	.68	2.87	.58	3.18	.76	2.60*
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.62	.75	2.52	.74	2.60	.73	2.89	.95	2.03
รวม	2.99	.60	3.00	.49	2.94	.45	3.23	.58	2.10

* P < .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเงินเดือน 6,360-8,000 บาท 8,001-12,000 บาท 12,000-18,000 บาท และมากกว่า 18,000 บาท แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในแต่ละองค์ประกอบ
ทั้ง 10 องค์ประกอบ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ประเภทวิชาที่สอน				t
	วิชาชีพ (N=200)		วิชาพื้นฐาน (N=95)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	3.16	.56	2.98	.68	1.99*
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.57	.62	2.59	.65	-.24
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	3.11	.62	3.00	.72	1.33
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	2.88	.70	2.75	.84	1.29
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.31	.67	3.06	.68	3.01*
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	2.78	.76	2.56	.77	2.31*
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	3.25	.57	3.08	.69	2.05*
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม	3.63	.63	3.50	.70	1.59
9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร	2.95	.65	2.77	.70	2.17*
10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	2.68	.74	2.48	.81	2.12*
รวม	3.04	.49	2.90	.57	1.83

*P<.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมทั้ง 10 องค์กรประกอบที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชา พื้นฐานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครูอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ผู้วิจัยสนใจศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และประเภทวิชาที่สอน มีทั้งหมด 15 สถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เป็นครูอาจารย์ทั้งหมด 1,455 คน สํารวจเมื่อปีการศึกษา 2536 และได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 315 คน และใช้แบบสอบถามจัดสร้างขึ้นเอง โดยได้รับคำแนะนำและเห็นชอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้เก็บข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบ และตรวจสอบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้คือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

ตอนที่ 2 ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง โดยยึดหลักทฤษฎีของ Herzberg คือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน 10 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผ่านหัวหน้างานสารบัญชีของสถานศึกษาแต่ละแห่ง จำนวน 315 ฉบับ และได้ตอบรับ กลับมาที่สมบูรณ์จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.97

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบตัวแปร วิเคราะห์ โดยใช้ t-test F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe's test ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

1.1 เพศ ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

1.2 วุฒิการศึกษา ครูอาจารย์ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ารองลงมาคือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด

1.3 อายุราชการ ครูอาจารย์มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 11-15 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ

1.4 ระดับเงินเดือน ครูอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 12,000-18,000 บาทมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 8,000-12,000 บาท 6,360-8,000 บาท และมากกว่า 18,000 บาท ตามลำดับ

1.5 ประเภทวิชาที่สอน ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพ รองลงมาคือผู้สอนประเภทวิชาพื้นฐาน และไม่ระบุวิชา ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

ผู้วิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับสูงคือ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชายกับครูอาจารย์หญิงในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชายกับครูอาจารย์หญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีข้อที่น่าสังเกตว่าความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe's test แล้ว พบความแตกต่างเป็นรายคู่

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.3 จำแนกตามอายุราชการพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีเพียงองค์ประกอบเดียวได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe's test แล้วไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง จำแนกตามอายุราชการในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมที่มีเงินเดือน 6,360-8,000 บาท 8,001- 12,000 บาท 12,001-18,000 บาท และมากกว่า 18,000 บาท แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า และความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้วพบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีข้อที่น่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามระดับเงินเดือนในภาพรวมพบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐานแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายผลที่ได้จากการค้นพบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าจำนวนครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคกลาง เป็นครูอาจารย์ชายมากกว่าครูอาจารย์หญิง โดยเป็นครูอาจารย์ชายร้อยละ 74.7 และเป็นครูอาจารย์หญิง ร้อยละ 25.3 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยวัฒน์ ฉายอรุณ ที่ว่า "ผู้บริหารและครูอาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรมเป็นชายมากกว่าหญิง"¹ เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางตั้งอยู่ในจังหวัดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ จึงมีผู้เข้าเรียนจำนวนมาก จำนวนครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์สอนประจำในแผนกช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2536 พบว่า "ครูอาจารย์ที่สอนในสาขาช่างอุตสาหกรรมเป็นชายมากกว่าหญิง"² สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิทยา โพธิ์สุ พบว่า "ครูที่ทำการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาเขตภาคกลาง เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง"³ แต่ขัดแย้งกับผลงาน วิจัยของชมพู พูนขำ บัวบังศรี ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า "ครูอาจารย์พาณิชยกรรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นครูอาจารย์เพศหญิงร้อยละ 81.6 และเพศชายร้อยละ 18.4"⁴ เนื่องจากโดยธรรมชาติของสาขาวิชาพาณิชยกรรมซึ่งเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่ง คำนิยมในสังคมไทย ผู้หญิงมักนิยมเรียนมากกว่าผู้ชาย ผู้ชายนั้นจะสนใจในการเรียนทางสาขาวิชาชีพทางด้าน ช่างอุตสาหกรรม ดังนั้น ครูอาจารย์ผู้สอนในประเภทวิชาพาณิชยกรรมจำนวนมากเป็นหญิงมากกว่าชาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2533 ของกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า "ครูอาจารย์พาณิชยกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 79.81 และเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 20.19"⁵

ด้านวุฒิการศึกษาพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคกลาง ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 82.4 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 11.1 และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 6.4 สอดคล้อง กับผลงานวิจัยของสุธรรม เดชนรินทร์ พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ซึ่งส่วนมากมีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป"⁶ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาณ พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางช่างอุตสาหกรรมในระดับปริญญาตรี"⁷

ในด้านอายุราชการพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคกลาง ส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป รองลงมา 11-15 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ โดยผู้ที่

มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 40.9 อายุราชการ 11-15 ปี มีจำนวนร้อยละ 28.4 อายุราชการ 1-5 ปี มีจำนวนร้อยละ 20.3 และอายุราชการ 6-10 ปี มีจำนวนร้อยละ 10.5 ทั้งนี้เนื่องจากครูอาจารย์ที่มี อายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไปทราบถึง กฎ ระเบียบแบบแผน และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การขอรับสวัสดิการ และการขอเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการ จึงทำงานได้สะดวกและรวดเร็วกว่า ซึ่ง Napier พบว่า "ขวัญที่ดีของครูเกี่ยวข้องกับ การได้รับความรู้ และการอบรม เพิ่มเติมอยู่เสมอ"⁸ สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปไว้ว่า "ถ้าสมาชิกองค์กรมีความเข้าใจ ถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมอุทิศเวลาให้แก่กันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี"⁹

ด้านระดับเงินเดือนพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางที่มีระดับเงินเดือน 12,000-18,000 บาท มีมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน 8,001-12,000 บาท 6,360-8,000 บาท และมากกว่า 18,000 บาท ตามลำดับ โดยผู้ที่มีระดับเงินเดือน 12,000-18,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 35.8 8,001-12,000 บาท มีร้อยละ 31.8 6,360-8,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 20.9 และมากกว่า 18,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 11.5 สอดคล้องกับ Cooper ที่กล่าวว่า "เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญเพื่อสนองความต้องการในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"¹⁰ และชมพูนุช บัวบังสร พบว่า "วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระบบราชการ อัตราเงินเดือนประจำของครูอาจารย์ทั่วไป ทำให้ครูอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในเงินเดือนประจำ"¹¹ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร พบว่า "เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นประเด็นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา"¹² ครูอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลางส่วนใหญ่มีเงินเดือน 12,000-18,000 บาทมากที่สุด เพราะครูอาจารย์ดังกล่าวเมื่อแรกเริ่มเข้ารับราชการสักระยะหนึ่งจะลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน จนมีวุฒิการศึกษา เพิ่มขึ้นและมีอายุราชการสูงขึ้น และส่วนใหญ่อยังรับราชการอยู่ จนทำให้ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีเงินเดือนสูง สอดคล้องกับพนพล ลิ้มสุรัตน์ ได้ให้ความเห็นว่า "ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์กร"¹³

ประเภทวิชาที่สอนพบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์สอนในประเภทวิชาชีพมากที่สุด มีจำนวนร้อยละ 67.3 และครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน มีจำนวนร้อยละ 32.1 ส่วนที่ไม่ระบุประเภทวิชาที่สอน มีจำนวนร้อยละ .3 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำรณ แสงไพรี พบว่า "ครูอาจารย์ ที่มีพื้นฐานความรู้ทางด้านวิชาชีพทาง

เกษตรกรรมมีค่าร้อยละ 56.63 มีจำนวนมากกว่าครูอาจารย์ที่สอนทางด้านวิชาสายสามัญและวิชาชีพพื้นฐานที่มีค่าร้อยละ 22.53"¹⁴

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงาน วิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ"¹⁵ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชงบุทท สุคนธปฏิภาค พบว่า "ครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง"¹⁶

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับสูงคือ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม อาจเป็นเพราะครูอาจารย์เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ได้มีโอกาสร่วมมือพัฒนาชุมชนตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาในการพัฒนาและขยายการให้บริการทางด้านวิชาชีพและวิชาการแก่ชุมชนอย่างจริงจัง ดังที่ Sucker กล่าวว่า "ความรู้สึกว่ากลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่นั้นได้ทำประโยชน์ต่อสังคมหรือบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้ครูมีขวัญดี"¹⁷ ส่วนองค์ประกอบที่ต่ำสุดคือ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านวิชาชีพส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านช่าง เช่น วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งครูอาจารย์ทางด้านวิชาชีพดังกล่าวมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูอาจารย์ที่สอนในด้านวิชาพื้นฐาน เพราะเงินเดือนเป็นตัวกำหนดการเข้าสู่แรงงานของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านช่าง หน่วยงานของเอกชนให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่าหน่วยงานของรัฐ สอดคล้องกับผลงาน วิจัยของเน่งน้อย ศรีวรานบุญ ภูมิ มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร พบว่า "กำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือนที่มีความรู้ทางด้านช่าง ผู้จบปริญญาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ลาออกจากราชการพลเรือนไปทำงานในภาคเอกชนที่ให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า"¹⁸ และสอดคล้องกับ Thompson พบว่า "องค์ประกอบ 17 อย่างที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู สิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเงินเดือน"¹⁹ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมภรณ์ หุยากรณ์ พบว่า "ขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจบอกให้ทราบว่าครูจะ

มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครู ช่วยให้ครูมีรายได้ และสวัสดิการที่ดีพอ"²⁰

ตอนที่ 8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามเพศ

ผลการวิจัยพบว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมระหว่างครูอาจารย์ชายและครูอาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buranasing พบว่า "เพศและประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน"²¹ เพราะครูอาจารย์ชายและครูอาจารย์หญิงมีศักยภาพ ในการสอนเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน ซึ่งต่างก็มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูชน บัวบังสร พบว่า "ครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน"²²

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าครูอาจารย์ชายมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการจัดการ และการบริหาร ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Sergiovani กล่าวว่า "การจัดลำดับขั้นความต้องการที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการการยอมรับและความรักจากเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการลำดับสอง"²³ สอดคล้องกับความเห็นของอารี เพชรสุค ที่ว่า "การจัดการในองค์การที่ดีจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักและมีขวัญดีในองค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดี เช่น การให้ข่าวสารที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน"²⁴ และสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุพันธ์ ที่ว่า "ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในสถานการณ์ใหม่ที่มีความท้าทาย ทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ"²⁵

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจในการทำงานในความสำเร็จของงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง และในองค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน"²⁶ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมั่งศักดิ์ ขอดกลกิจ พบว่า "สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง"²⁷ ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร แตกต่างอย่างไม่เป็นนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ Hammer ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในชั้นพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐโอไฮโอ โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ และพบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความสนใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร"²⁸ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Haji ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมาเลเซีย พบว่า เงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน"²⁹ สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของวิชัย คิสรุและคณะพบว่า "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับต่ำในองค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา"³⁰ สอดคล้อง กับจุฬาลักษณ์ เดชะเพียงเลิศ พบว่า "อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ไม่มีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จรวม ทั้งความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาที่ทำให้กำลังขวัญไม่ดี"³¹ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุง ผาสุวรรณ พบว่า "ครูอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะอาชีพในสายตาของสังคมอยู่ในระดับต่ำ"³² สอดคล้องกับผลงานวิจัยของก้องเกียรติ เขยชม พบว่า

"อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูอยู่ในระดับต่ำ"³³ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sommer ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไอโอ พบว่า "ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร"³⁴

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe's test พบว่า "ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ 3 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ในตารางที่ 19.2 19.3 และ 19.5 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ พบว่า "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบคือ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า"³⁵ สอดคล้อง ตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ที่กล่าวว่า "ความต้องการความปลอดภัย เป็นแรงจูงใจ ของมนุษย์ในระดับหนึ่ง"³⁶ เพราะครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความรู้สึกว่าการที่ของ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีเนื้อที่มากกว่าสถานศึกษาทั่ว ๆ ไป การจัดให้มีครูเวร ยาม เพื่อรักษา ทรัพย์สินของทางราชการ บุคลากรในวิทยาลัยจะรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้วย ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีความต้องการความปลอดภัยอยู่แล้ว และเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า "แรงจูงใจเพื่อความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"³⁷ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe's test ยังพบอีกว่า "ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีขวัญสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธรรม เชนกรินทร์ พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า"³⁸ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแน่น้อย ศรีวรรณบุลย์ ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร พบว่า "กำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือนที่มีความรู้ทางช่าง ผู้จบปริญญาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม ลาออกจากราชการพลเรือนไปทำงานในภาคเอกชนที่ให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า"³⁹ ซึ่งรายได้ของบุคคลในหน่วยราชการที่ได้รับนั้นไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "วิธีการสำคัญในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานคือ การจัดสวัสดิการที่ดีเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมแก่ค่าครองชีพ"⁴⁰ และยังสอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่ง Davis กล่าวว่า "เป็นที่

ยอมรับว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูง ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล⁴¹

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังผลงานวิจัยของคำนึ่ง นักแก้ว พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ ยกเว้นในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ"⁴² สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนพูนุช บัวมังศรี พบว่า "อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"⁴³ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีองค์ประกอบเดียวได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมภรณ์ หุยากรณ์ พบว่า "ความต้องการรุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกว่าประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้"⁴⁴

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่มีเงินเดือน 6,360-8,000 บาท 8,001-12,000 บาท 12,001-18,000 บาท และมากกว่า 18,000 บาท แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล พบว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกัน"⁴⁵

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางจำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่สอนประเภทวิชาชีพและวิชาพื้นฐาน มีความแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงาน วิจัยของคำรณ พงษ์ไพรี ที่พบว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูอาจารย์ที่สอนวิชาชีพ เกษตรกับครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐานไม่แตกต่างกัน"⁴⁶ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวน เดียวสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญไม่แตกต่างกัน"⁴⁷ เพราะเดิมการพัฒนาหลักสูตรไม่ได้ให้ความสำคัญกับครูที่สอนวิชาพื้นฐาน แต่ปัจจุบันการพัฒนาหลักสูตรให้ความสำคัญกับวิชาพื้นฐาน มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป ครูอาจารย์ที่สอนทั้งประเภทวิชาชีพและประเภทวิชาพื้นฐาน มีการพัฒนาหลักสูตรเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ครูอาจารย์ที่สอน วิชาพื้นฐานมากขึ้น โดยเฉพาะในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 นั้น เน้นคนเป็นสำคัญ ให้คิดเป็นทำเป็น นำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนไปประกอบอาชีพต่อไป ดังนั้น ครู อาจารย์ที่สอนในประเภทวิชาชีพและวิชาพื้นฐาน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

ผลจากการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงน่าจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้ครูอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเพิ่มขึ้นดังนี้

1. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ ห้องทำงานไม่แออัด มีความสะดวกสบายพอสมควร มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับ ความต้องการ มีความเหมาะสมในการใช้งาน และมีความปลอดภัย
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรจัดสรรรายได้พิเศษนอกเวลา

พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของครู อาจารย์ด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญดูแลต่อส่งอาคารสถานที่ ให้มีความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงาน และให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความปลอดภัยอยู่เสมอ

4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูอาจารย์อย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่สมาชิกขององค์การอย่างเต็มที่ และมีความสามัคคีในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน

5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันทุกสาขาวิชา เพื่อให้ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน

6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้แน่ชัดในการประเมินผลงาน โดยมีคณะกรรมการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสครูอาจารย์ทุกคนได้รับการพิจารณาดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ เช่น การศึกษาต่อ อบรม ดูงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสประกอบกิจกรรม ร่วมกับชุมชนหรือบุคคลอื่น เช่น การให้ความรู้ทักษะวิชาชีพแก่ชุมชน หรือดำเนินการสร้างสิ่งประดิษฐ์ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสถานศึกษา

8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ของสถานศึกษา ให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณแก่ครูอาจารย์ที่ประพฤติปฏิบัติดีให้สังคมได้ทราบ

9. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในหน่วยงาน ให้โอกาสเสนอความคิดเห็น เสนอแนะทางในการออกกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

10. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานแก่ครูอาจารย์ให้ทราบอย่างทั่วถึง เช่น ติดประกาศ ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์การทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ผลจากการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาสามารถปรับปรุงแนวทางในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้ถูกทิศทางเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของครูอาจารย์ ควรได้รับการพัฒนาอย่างยุติธรรมมากขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้ครูอาจารย์ของสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ จัดให้มีการอบรม ศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. จัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการเรียนการสอนทุกสาขาวิชา เพื่อผลิตบุคลากรทางการศึกษาให้แก่สถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาในหน่วยงานทั้งในระดับภาคและระดับกรม

2. ควรทำการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

3. ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค

เชิงอรรถ

1ชัยวัฒน์ ฉายอรุณ, "ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของศึกษานิเทศก์ประเภทช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา,"(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529) หน้า 69-73.

2กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน, "สถิติครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา (เล่ม 2)ปีการศึกษา 2536," หน้า 8-168. (เอกสารอัดสำเนา)

3วิทยา โพธิ์สุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ

4ชมพูณัฐ บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 245.

5กรมอาชีวศึกษา, การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 21-22.

6สุธรรม เชนกรินทร์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษาที่ 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531), หน้า 42.

7องบุทธ สุคนธปฏิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า54.

⁸Thomas Gayle Napier, "Teacher Morale," Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Nebraska Teacher College, 1966), p. 1228.

⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 241.

¹⁰Alfred M. Cooper, How to Supervise People (New YORK : McGraw-Hill Book Co., 1958), p. 32.

¹¹ชมพูช บัวบังสร, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 256.

¹²อารีรัตน์ หิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523), หน้า 174.

¹³พดล สัมสุรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวิค ฉบับที่ 17 (7 กันยายน 2526) : หน้า 19-20.

¹⁴คำรณ แพงไพร, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรกรรมภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 108.

¹⁵ณรงค์ เพียรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), หน้า 74-77.

¹⁶ขุฑธ สุนทรปฎิภาค, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 67-68 .

¹⁷John N. Sucker, "A Study of Morale in Education Incomplete Sentences," The Journal of Educational Research 56. 1962, p.76.

¹⁸เน่งน้อย ศรีวรรณบุลย์ ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹⁹Robert H. Nelson, and Michael L. Thompson, "Why Teacher Quiet," The Chearing House (April, 1963), pp. 37-46.

²⁰สมภาพณ์ หุยากรณ์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519), หน้า 25.

²¹Wacharee Buranasing, "A Study of the Morale of Teacher in the Open Admission University and the Closed University of Thailand," Dissertation Abstracts International 38 (May, 1978): 6425 A.

²²ชมพูนุช บัวบังสร, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 275.

²³เมธี ปิณฑนันทน์, การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครู ศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530), หน้า 63.

²⁴อารี เพชรศุค, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (กรุงเทพ : เนติกุลการพิมพ์, 2530), หน้า 42.

²⁵เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหาร ทักษะและปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530), หน้า 54.

26วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 65.

27มั่งศักดิ์ ยอดกลกิจ, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า จ.

28Robert Eugene Hammer, "Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application of The Herzberb Two Factor Theory," Dissertation Abstracts International Vol. 31, No. 7, (January 1971), p. 3373.

29Hashim Haji, "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia," Dissertation Abstracts International Vol. 7, (January 1986), p. 1971-A.

30วิชัย ดิสสระและคณะ, "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2519), หน้า 48.

31จุฬารัตน์ เตชะเพ็ญเลิศ, "การศึกษา กำลังขวัญและการเสริมกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ของกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525), หน้า 73.

32จรุง ผาสวรรณ, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," ในงานกรีฑาศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 138.

33ก้องเกียรติ เขษม, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), หน้า 77.

34John B. Sommer, Factor Related to Morale to College Teachers in Ohio State,"
Dissertation Abstracts International Vol. 4, (January 1970), p. 986-A.

35วิรุฬ รัชตวสน์, "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง, 2534), บทคัดย่อ

36อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : โอเคียนสโตร์, 2523), หน้า 219.

37สุนทร เดียวศิริส, เทคนิคการบริหาร (กรุงเทพ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2515)
หน้า 10-12.

38สุธรรม เชนครินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

39แน่นน้อย ศรีวรรณบุลย์ ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร, เรื่องเดียวกัน,
หน้าเดียวกัน.

40สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5 : กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 345-348.

41Keith Davis, Human Relation at Work (New York : McGraw-Hill Book Company,
1970), p.78.

42คำนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการ
ศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 81-83.

43หมพูนุช บัวบังสร, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 280.

44 สมภรณ์ หุยากรณ์, **สิ่งที่อ้างมาแล้ว หน้า 38.**

45 รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, **"ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, 2536) หน้า 232-233.**

46 คำคม แพงไพรี, **สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.**

47 ชวน เดียวสกุล, **"ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา," (วิทยา
นิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 115-117.**



บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2523.

ก้องเกียรติ เชชชม. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535, 2535.

ก้านิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตการศึกษา 3."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

กำรณ แพงไพร. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรกรรมภาคกลาง." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

จรุง ศาสสุวรรณ. "อาชีพครูอาชีพศึกษา." ในงานกรีฑาศิลปะหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รัฐสภา, 2516.

จุฬารัตน์ เดชะเพ็งเลิศ. "การศึกษากำลังขวัญ และการเสริมกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัย
เกษตรกรรมที่เป็ดใหม่ของกรมอาชีพศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.

จำเริญ สาระนาค. มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พัฒนาศิลป์, 2516.

จักรชัย อรณันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, 2524.

ชมพูนุช บัวบังสร. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

ชวน เดียวสกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ชัยวัฒน์ ฉายอรุณ. "ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของศึกษานิเทศก์ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529.

ณรงค์ เพียรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1 : กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

นพดล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ." บิสสิเนสวิค ฉบับที่ 17 : 7 กันยายน, 2526.

นิยม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521.

แน่น้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 1 : กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

แน่น้อย ศรีวรรณบุลย์ ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร. ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.,
2531.

ปภาวดี ดุลยจินดา. พฤติกรรมในองค์การ. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการ
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2532.

ประคอง วรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.

ประศักดิ์ นียากร. "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัด
กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2519.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพ, 2532.

เปล่งศรี อังคนันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

มุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิ่งคลการพิมพ์, 2520.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิทยา ขวัญทอง. "ขวัญของครูเกษศรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.

ไพบุลย์ วิสัยจร. "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2526.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2526.

มั่งศักดิ์ ขอดกลกิจ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพก." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

มนูญ เอี่ยมวิไล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

เมธา เมสีมา. "ขวัญของครูและการสร้างกำลังใจ." วารสารสามัญศึกษา. ฉบับที่ 6
(พฤษภาคม-มิถุนายน), 2516.

เมธี ปิณฑนันทน์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าทหารลาดกระบัง, 2530.

เมธี ปิณฑนันทน์. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528.

ชงบุทธ สุนทรปฏิภาณ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

วิชัย คิสสระและคณะ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2519.

วิรุฬ รัชตวาสน์. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพ
มหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

วิรัช กุมทมาศ. "หลักการอาชีวศึกษา." วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 1, ฉบับที่ 11 สิงหาคม, 2528.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
จงเจริญการพิมพ์, 2521.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 : กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมภรณ์ หุยกกรณ์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ระดับตำบล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2519.

สะอาด แสงรัตน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

สุธรรม เชนกรินทร์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2 ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒสงขลา, 2531.

สุภรณ์ ศรีพหล. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519.

สุเมธ เดียววิเศษ. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2515.

สถิติครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา (เล่ม 2) ปีการศึกษา 2536. กรุงเทพมหานคร :
กองแผนงาน, 2530.

สรุปจำนวนข้าราชการกรมอาชีวศึกษาที่ลาออก ปี 2532-2536. กรุงเทพมหานคร :
กองแผนงาน, 2536.

อนันต์ ศรีโสภ. หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์,
2527.

อร่าม เรืองฤทธิ์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ
ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ และกลุ่มสถาน
ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อาชีวศึกษา, กรม. การวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา , 2534.

อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อารี สวรรค์วานิช. "การศึกษาขวัญของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัย." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

อารีรัตน์ หิรัญโร. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.

อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,
2523.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะ และปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์น
การพิมพ์, 2530.

Adams, Harold P. and Dickey, Frank G. Basis Principle of Supervision. Ram Nagar,
New Delhi-1 : Eurasin Publishing House Ltd., 1966.

American Association of School Administrator. Staff Relations in School Administrations.
Thirty-Third Book. Washington : National Education Association, 1955.

Anderson, Lester W. and Lauren A. Van Dyke. Secondary School Administration.
Boston : Houghton Mifflin c., 1963.

Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher." Dissertation Abstract, 1933.

Bergeth, Róbert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School
District of North Dakota." Dissertation Abstracts Vol. 31, No. 12, June, 1971.

Buranasing, Washaree. "A Study of the Morale of Teacher in the Open Admission
University and the Closed University of Thailand." Dissertation Abstracts
International 38, 1977.

Cooper, Alfred M. How to Supervise. New York : McGraw-Hill Book Co., 1958.

Davis, Keith. Human Relation at Work. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Administration. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1961.

French, John R.R. Jr. "The Disruption and Collection of Group." Journal of Abnormal
and Social Psychology. 63 July, 1941.

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

Haji, Hashim. "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia." *Dissertation Abstracts International* Vol 7. January 1986.

Hammer, Robert Eugene. "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.

Jucius, Michael J. *Personal Management*. Homewood : Illinois Richard D. Irwin, Inc; 1971.

Morse, Hancy C. *Satisfactions in the White Collar Job*. Michigan : University of Michigan Press, 1953.

Napier, Thomas Gayle. *Teacher Moral*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Nebraska Teacher College, 1966.

Nelson, Robert H. and Thompson, Michael L. "Why Teacher Quiet," *The Chearing House*. April, 1963.

Nigro, Filise A. *Public Personnel Administration*. New York: Holt Rinehart & Winston Inc., 1963.

Sommer, John B. "Factor Related to Morale of College Teachers in Ohio State." *Dessertation Abstracts International* Vol. 4, January 1970.

Stahl, Glenn O. *Public Personnel Administration*. New York : Harper & Row, Publishers, 1956.

Strauss, George and Saylas, Leonard R. *The Human Problem of Management*. Boston : Houghton Company, 1960.

Sucker, John N. "A Study of Morale in Education Incomplete Sentences." The Journal of Education Research 56. 1962.

Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. Englewood Cliff, N.J. : Prentice-Hill, 1961.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. New York : Van Nostrand, 1973.

Yoder, Dale. "Personal Principle and Policies." Modern Manpower Management 2 nd. ed. Englewood Cliffs : New Jersey, Orebtuce all, Inc., 1956.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 72 / 2538

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ และโครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ม.ถ.มลปรีชา นวรัตน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
นายมนัส ภาควิชา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล	ประธานกรรมการ
ดร.ม.ถ.มลปรีชา นวรัตน์	กรรมการ
นายมนัส ภาควิชา	กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์ พิทักษ์	กรรมการ
อาจารย์อัครา สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2538

(รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
กณบดี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2538

1. นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง” โดยมี ศศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.มล.ปริยา นวรัตน์ และอาจารย์มนัส ภาคภูมิ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษากันคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2538

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว.231

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3- กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คร.ม.ล.ปริยา นวรัตน์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นาย
ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7 / ว.231

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นาย
ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง”

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.231

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
เรียน คร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นาย
ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7 / ว.231

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
เรียน อาจารย์มนัส ภาคภูมิ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษาชื่อ นาย
ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนันท)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7 / 251

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ด้วย นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญ
ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

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 / 268

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 28 เมษายน
2538

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการ
วิจัยในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานของท่านตามที่แนบมานี้
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663 , 642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ

นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา

1. ช่างกลปทุมวัน
2. เทคนิคอุตสาหกรรม
3. เทคนิคคอนกรีต
4. เทคนิคมันบุรี
5. เทคนิคราชภัฏวชิร
6. เทคนิคปทุมธานี
7. เทคนิคสมุทรปราการ
8. เทคนิคสมุทรสาคร
9. เทคนิคสมุทรสงคราม
10. เทคนิคนครปฐม
11. เทคนิคสุพรรณบุรี
12. เทคนิคกาญจนบุรี
13. เทคนิคราชบุรี
14. เทคนิคเพชรบุรี
15. เทคนิคประจวบคีรีขันธ์





ที่ ศธ 0907 / 8748

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

14 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1504.7 / 268 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2538

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง” ซึ่งนักศึกษาดังกล่าวมีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในเขตภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ความละเอียดแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้ง นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ทราบด้วย
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

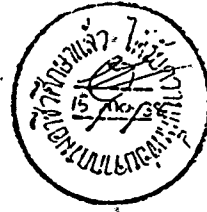
(นายเจริญ ชูลาก)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. 2822551-2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



โครงการวิจัย

เรื่อง

ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

แบบสอบถามครูอาจารย์แผนกวิชาชีพและแผนกวิชาพื้นฐาน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูอาจารย์
วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

สำหรับการเก็บข้อมูลครั้งนี้ จะไม่มีการนำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายชื่อ
บุคคลที่ให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ
วิเคราะห์วิจัย ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านผู้รับผิดชอบในการกรอกแบบสอบถาม โปรด
ให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้องต่อความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์
ของผลงานวิจัย ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้.

(นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วันที่ 4



ตอนที่ 1 สถานภาพภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บตามความเป็นจริง

1. สถานศึกษาที่ท่านสังกัด

- () ช่างกลปทุมวัน
- () เทคนิคดุสิต
- () เทคนิคดอนเมือง
- () เทคนิคมีนบุรี
- () เทคนิคราชสีหราชาราม
- () เทคนิคปทุมธานี
- () เทคนิคสมุทรปราการ
- () เทคนิคสมุทรสาคร
- () เทคนิคสมุทรสงคราม
- () เทคนิคนครปฐม
- () เทคนิคสุพรรณบุรี
- () เทคนิคกาญจนบุรี
- () เทคนิคราชบุรี
- () เทคนิคเพชรบุรี
- () เทคนิคประจวบคีรีขันธ์

2. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- () สูงกว่าปริญญาตรี
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)



4. อายุราชการนับตั้งแต่ท่านได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาถึงปัจจุบัน

- () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

- () 6,360 - 8,000 บาท
() 8,001 - 12,000 บาท
() 12,001 - 18,000 บาท
() มากกว่า 18,000 บาท

6. ประเภทวิชาที่ท่านสอน

- () วิชาชีพ
() วิชาพื้นฐาน

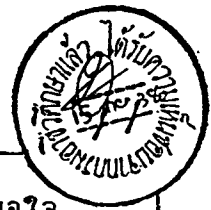


**ตอนที่ 2 การศึกษาวิทยุของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย /

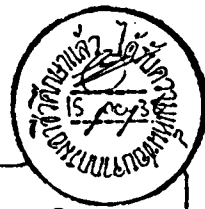
- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเช่นนั้น มากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเช่นนั้น มาก
 - 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเช่นนั้น ปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเช่นนั้น น้อย
 - 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเช่นนั้น น้อยที่สุด
- ลงในช่องตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่านข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ก. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมในการทำงาน					
2. สถานศึกษาให้อิสระในทางวิชาการและเวลาที่จะมาทำงานของครูอาจารย์					
3. ท่านมีสิทธิ์เลือกสอนวิชาตามความถนัด					
4. การจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนวิชาของท่านในสถานศึกษา					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก		ปาน		น้อย
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด
	5	4	3	2	1
5. สภาพการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของสถานศึกษา					
6. ความราบรื่นของบรรยากาศการปฏิบัติงานในห้องทำงาน					
7. สภาพห้องเรียนเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน					
8. สภาพโรงฝึกงานเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน					
9. ความเพียงพอของหนังสือหรือตำราเรียนสำหรับวิชาต่าง ๆ ที่ท่านสอนและค้นคว้าในห้องสมุด					
10. ความสะดวกในการเบิกจ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์หรือใช้เครื่องมือประกอบในการสอน					
11. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำงาน					
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
15. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อน ร่วมงานได้					
16. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่อง งานท่านสามารถปรับความ เข้าใจกับผู้บังคับบัญชาได้					
17. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่าน ค้นคว้าทางวิชาการในสถาน ศึกษาอยู่เสมอ					
18. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่าน ค้นคว้าทางวิชาการนอกสถาน ศึกษาอยู่เสมอ					
ข. <u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและ สวัสดิการ</u>					
19. อัตราเงินเดือนที่ท่านรับอยู่ใน ปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านทำ					
20. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน					
21. ความเหมาะสมของสวัสดิการ เมื่อท่านเข้ารับการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลเบิกจ่ายเงินค่า รักษาพยาบาล					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
22. ความเหมาะสมของคำตอบแทน ในการทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวช.					
23. ความเหมาะสมของคำตอบแทน ในการทำงานภาคนอกเวลา (สอน) ระดับ ปวส.					
24. ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่า เช่าที่พัก เมื่อไปปฏิบัติราชการที่ สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้					
25. ความเพียงพอที่สถานศึกษาจัดที่ พักอาศัยให้ครูอาจารย์					
26. ความเหมาะสมของสิทธิ ประโยชน์ด้านการลาต่าง ๆ เช่น ลาภิจ ลาป่วย ลาคลอด บุตร ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากราช การปัจจุบันเพียงพอ					
ค. <u>ความพึงพอใจในความมั่นคง ปลอดภัย</u>					
27. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ตามหลักวิชาการในห้องประชุม ได้อย่างเสรี					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
28. การปฏิบัติงานของท่านมีความ ปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออิทธิพล ภายนอกสถานศึกษา					
29. งานที่ได้รับมอบหมายจากสถาน ศึกษามีความมั่นคง					
30. บริเวณสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ครู อาจารย์ได้รับความปลอดภัยใน ด้านความเป็นอยู่และทรัพย์สิน จากโจรผู้ร้าย					
31. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน และส่วนตัวท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
32. ท่านเชื่อว่าถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความค้ำ ครองจากผู้บังคับบัญชา					
33. ความมั่นใจในความยุติธรรมเมื่อ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
34. ความมั่นใจในความรอบคอบของ ผู้บังคับบัญชา					
35. ความสะดวกและปลอดภัยในการ เดินทางมาปฏิบัติงานในสถาน ศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ง. <u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>					
36. เป็นบุคคลที่วางตัวเหมาะที่จะเป็นผู้บริหาร					
37. เป็นบุคคลที่ห่วงใยและก้าวทันงานนอกหน้าที่					
38. เป็นคนถือหลักยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย					
39. ทำงานโดยมีแผนล่วงหน้ามิใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
40. รู้จักใช้ครูอาจารย์ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
41. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูอาจารย์					
42. ให้การยกย่องชมเชย บำเหน็จรางวัลเมื่อครูอาจารย์ทำงานสำเร็จ					
43. เป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
44. ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของครูอาจารย์					
45. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชา					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
จ. <u>ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน</u>					
46. ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทายกัน					
47. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานดีขึ้นเพื่อนครูอาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่านด้วยความจริงใจ					
48. เพื่อนครูอาจารย์ในสถานศึกษาส่วนมากมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ					
49. เพื่อนครูอาจารย์ในสถานศึกษามักจะแสดงความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อนและช่วยเหลือตามความจำเป็น					
50. เพื่อนครูอาจารย์ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ยินดีที่จะมาปรึกษางานและร่วมงานกับท่าน					
51. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
52. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ญาติที่สนิท					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
จ. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า					
53. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการ ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้น					
54. สถานศึกษามีการประเมินการ ปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่าง เหมาะสม					
55. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน					
56. สถานศึกษาใช้ผลจากการ ประเมินการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่าง ยุติธรรม					
57. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครู อาจารย์ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ช. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้					
<u>ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ</u>					
<u>ความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>					
58. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ					
59. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ					
60. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา					
61. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงาน ของท่านด้วยตนเอง					
62. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้าน การทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน					
ข. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ					
<u>และสถานะทางสังคม</u>					
63. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษา แก่ชุมชน					
64. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการ ยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้า หรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก		ปาน		น้อย
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด
	5	4	3	2	1
65. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการ วางโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน					
66. การที่ท่านเป็นครูอาจารย์ในขณะนี้ ท่านได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ และชื่อเสียงจากสังคม					
67. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมี ผู้กล่าวถึงสถานศึกษาที่ท่านทำงาน อยู่ในด้านดี					
ณ. <u>ความพึงพอใจในการจัดการและ</u> <u>การบริหาร</u>					
68. นโยบายและการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นที่พอใจ ของท่าน					
69. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดตัวบุคคลให้ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยใช้หลัก ความสามารถ					
70. ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาท และเป้าหมายใน การปฏิบัติงานของท่าน					
71. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ สถานศึกษา					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก		ปาน		น้อย
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด
	5	4	3	2	1
72. ครูอาจารย์ในสถานศึกษาร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน					
73. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
ญ. <u>ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร</u>					
74. ท่านได้รับทราบปัญหาอุปสรรคใน การดำเนินงานของสถานศึกษา จากผู้บริหาร					
75. ท่านได้รับข่าวสารข้อมูล ความรู้ ต่าง ๆ ที่จำเป็นและถูกต้องเพื่อ การวิเคราะห์และตัดสินใจปฏิบัติ งานจากทางสถานศึกษา					
76. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ สื่อสารและสารสนเทศอื่น ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ทางวิชาการ					
77. ท่านได้รับทราบแผนการดำเนิน งานของสถานศึกษาทางสื่อต่าง ๆ จากผู้บริหารตามขั้นตอน					
78. มีการสื่อสารด้วยวาจาหรือลาย ลักษณ์อักษรให้ทราบนโยบายและ ระเบียบวิธีปฏิบัติของครูอาจารย์ที่ เกี่ยวข้อง					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน	นายธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 23 เมษายน 2490
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2519 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรครุมัธยม ป.ม. จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ฯ พ.ศ. 2520 ได้รับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา ธุรกิจศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จักรพงษ์ภูวนารถ พ.ศ. 2533 เข้าศึกษาต่อปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่งในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้าแผนกการขายและการตลาด คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ