

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม

วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TECHNICAL AND COMMERCIAL TEACHERS

IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGES AND

POLYTECHNIC COLLEGES, CENTRAL REGION



นายปรีชา อินทกะนก

MR. PREECHA INTAKANOK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสุตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2540

ISBN 974-621-936-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 28891

วัน, เดือน, ปี 10 พ.ย. 2540

**A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TECHNICAL AND COMMERCIAL TEACHERS
IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGES AND
POLYTECHNIC COLLEGES, CENTRAL REGION**



**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 974-621-936-7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัย

การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

นักศึกษา

นายปรีชา อินทะกนก

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุญ

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2540

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมตามตัวแปร ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัด และประเภทวิชาที่ทำการสอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม จำนวน 204 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 271 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นข้อคำถามตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จำนวน 58 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC⁺

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด และประเภทวิชาที่ทำการสอน ผลปรากฏว่า

3.1 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและ
พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและ
พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับ
ปานกลางทั้งสิ้น



The samples of this research were 204 technical and commercial teachers randomed from the population of 271 teachers, using the Specific Random Sampling and the Simple Random Sampling and the size of samples based on the Tables of Krejcie & Morgan.

The instrument for data collection was rating scale questionnaires with 5 levels composed of Motivation Factors and Hygiene Factors with 10 aspects and 58 items.

The statistical instruments used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by the comparison of difference of means with the t-test. The data was analyzed by using SPSS/PC⁺.

The research findings were as follows :

1. The satisfaction of the technical and commercial teachers in Industrial and Community Education Colleges was at the medium level, but high in the achievement.
2. The satisfaction of the technical and commercial teachers in Polytechnic Colleges was at the medium level.
3. The comparison of job satisfaction of the technical and commercial teachers between Industrial and Community Education Colleges and Polytechnic Colleges was classified with the colleges under different departments and fields as follows :
 - 3.1 The technical teachers between Industrial and Community Education Colleges and Polytechnic Colleges had no differences in the totally job satisfaction.

3.2 Commercial teachers between Industrial and Community Education Colleges and Polytechnic Colleges had no differences in the totally job satisfaction, but statistical significant differences in interpersonal relations with superiors and peers.

3.3 The technical and commercial teachers in Industrial and Community Education Colleges had no differences in the totally job satisfaction.

3.4 The technical and commercial teachers in Polytechnic Colleges had no differences in the totally job satisfaction.

The result of this research was that the job satisfaction of the technical and commercial teachers in Industrial and Community Education Colleges and Polytechnic Colleges, Central Region was in the medium level. The satisfaction of technical and commercial teachers in Industrial and Community Education Colleges was high in the achievement. Apart from that, it was at the medium level in all aspects. In addition to the satisfaction of the technical and commercial teachers in Polytechnic Colleges was at the medium level in all aspects.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะความเมตตา กรุณา
ดูแลเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และดร.ศิริพรหม ชุ่มนุญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้วิจัย
ตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์ ที่ท่านให้คำแนะนำและชี้แนะ
ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความห่วงใยตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาแนะนำการสร้างและปรับปรุง
แบบสอบถาม ตลอดจนผู้บริหาร คณะครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัย
การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการตอบแบบ
สอบถามและรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณบุพการี ทั้งสองท่าน ภรรยา พี่และเพื่อน ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการทำ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดที่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

หากคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณ
ทุกท่าน ขอขอบคุณคุณทูลนุญการทำให้วิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปรีชา อินทะกนก

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VII
สารบัญ	VIII
สารบัญตาราง	X
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	12
เชิงอรรถ	15
2. วารณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	17
การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา	17
ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีวะ	19
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	20
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	44
เชิงอรรถ	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล	61
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การสร้างเครื่องมือ	64
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	209
สรุปผลการวิจัย	210
การอภิปรายผลการวิจัย	216
ข้อเสนอแนะ	256
เชิงอรรถ	258
บรรณานุกรม	269
ภาคผนวก	282
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ	282
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	299
ประวัติผู้เขียน	308

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 63
2. แสดงจำนวนและคำร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน 67
3. แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ภาคกลาง
จำแนกตามประเภทสถานศึกษาและประเภทวิชาที่ทำการสอน 71
4. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 72
5. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 74
6. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 76
7. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความรับผิดชอบ 77
8. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

9. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านสภาพของการทำงาน 81
10. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน 82
11. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อนร่วมงาน 84
12. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ 86
13. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน 88
14. สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ 89
15. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

16. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	93
17. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	95
18. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ	96
19. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	98
20. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน	100
21. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน	101
22. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

23. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ105

24. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน107

25. สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง108

26. สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง110

27. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน112

28. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ114

29. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

30. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความรับผิดชอบ118
31. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน120
32. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านสภาพของการทำงาน123
33. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน125
34. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน127
35. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ130
36. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

37. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง.....134
38. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน137
39. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ139
40. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ141
41. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความรับผิดชอบ144
42. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน146
43. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านสภาพของการทำงาน148

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

44. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน 150
45. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนบิดชาและเพื่อนร่วมงาน 152
46. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ 155
47. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน 157
48. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง..... 159
49. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 162
50. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

51. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	166
52. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ	168
53. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	170
54. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านสภาพของการทำงาน	172
55. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน	174
56. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	176
57. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

58. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
คำนราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน181
59. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ183
60. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน186
61. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ188
62. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ190
63. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความรับผิดชอบ192
64. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่วงอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน194

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

65. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน	196
66. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน	198
67. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	200
68. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	202
69. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	204
70. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง	206

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต อันส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะปัจจุบันนี้สังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าไม่หยุดยั้ง จากการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรม การบริการและการเกษตรสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนในระดับกลาง¹ และจากการประมาณความต้องการแรงงานในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) พบว่าความต้องการแรงงานของผู้มีการศึกษาระดับกลางขึ้นไป จะเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี 2531-2534 และคาดว่าจะมีอัตราสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งเป็นแรงงานในสาขาที่สนับสนุนอุตสาหกรรม ในช่วงปี 2534-2539 จะมีอัตราการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 10.47²

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมในครั้งนี้ได้ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การวางแผนในการผลิตกำลังคนทุกระดับทุกประเภทสาขาวิชาที่จะส่งผลให้สนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตอย่างมาก

การปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา เพื่อเตรียมกำลังคนรองรับการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม สนองตลาดแรงงานและสภาวะการพัฒนาที่มีแรงงานดังกล่าว รัฐบาลจึงได้

เอกสารกำหนดเป็นนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 7) ข้อ 6 นโยบายการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อชีวิต โดชระบุไว้ว่า "เร่งรัดจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในทุกๆระดับและประเภทการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการ"³ นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรการไว้ชัดเจนในข้อ 3 ว่า "ให้มีการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อชดเชยช่วงว่างฝีมือของสถานประกอบการ และการฝึกอบรบก่อนเข้าทำงาน ตลอดจนการฝึกอบรบเพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน"⁴ ซึ่งในการจัดการฝึกอบรบให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องจัดดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เพื่อให้ร่วมกันรับผิดชอบมีความเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่จะเป็นสังคมอุตสาหกรรม ด้วยการจัดเตรียมบุคคลให้มีความรู้เป็นหลักฐานในอนาคตความถนัด ความสนใจ และความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งยังช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิมอีกด้วย⁵

ดังนั้นการอาชีวศึกษาจึงมีบทบาทอย่างมากในระบอบประชาธิปไตย เพราะการศึกษาเป็นการเสริมสร้างกำลังคน ส่วนการฝึกอบรบจะเป็นการแก้ปัญหาแรงงานเฉพาะหน้า การฝึกอบรมนับได้ว่าเป็นการผลิตกำลังคนให้สามารถใช้ได้อย่างทันที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลานี้ ซึ่งเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ การศึกษาซึ่งจัดเป็นหลักสูตระยะยาวจึงยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการได้ทัน เพราะการจะผลิตกำลังคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ต้องใช้เวลานานพอสมควร แต่การฝึกอบรบสามารถแก้ไขปัญหานี้เรื่องความต้องการในระยะสั้นได้ โดยเสนอแนะเชิงนโยบายว่าควรขยายงานฝึกอบบรมระยะสั้นให้สามารถฝึกอบบรมคนเป็นจำนวนมาก และควรจัดเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะนอกจากจะทำให้คนมีความรู้วิชาชีพเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นการให้โอกาสพนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเอง และติดตามวิทยาการความก้าวหน้าได้ทัน⁷ การฝึกอบบรมด้านอาชีพไม่เป็นเพียงแต่จะฝึกคนที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานเท่านั้น คนที่ทำงานแล้วเมื่ออยู่ในตลาดแรงงานระยะหนึ่งก็จำเป็นต้องฝึกอาชีพเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงทักษะใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอีกด้วย⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษา ถ้าพิจารณาในแง่ปริมาณ จะพบว่าประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปี จะเป็นผู้สำเร็จ จากสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา⁹ โดยจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยกรมอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 หมวดใหญ่ ๆ

1. หมวดวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานทางด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ และอื่น ๆ
2. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม ศึกษารวม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ
3. หมวดวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านค้าขาย การตลาด บัญชี เลขานุการ การท่องเที่ยว และอื่น ๆ
4. หมวดวิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้า และเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และอื่น ๆ
5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ หนัง โลหะ งานทอ โลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา งานถ่ายภาพ และอื่น ๆ¹⁰

ดังนั้นการปรับสถานศึกษาที่เปิดสอนอยู่เดิมสังกัดกรมอาชีวศึกษาประเภทวิทยาลัย การอาชีวและวิทยาลัยสารพัดช่างให้มีความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้น จะเป็นทางหนึ่งที่จะ บรรเทาปัญหาแรงงานและสนองนโยบายได้ระดับหนึ่ง

จากการดำเนินการที่ผ่านมา วิทยาลัยสารพัดช่างได้เริ่มเปิดสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 และต่อมาในปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา (USOM) ประเทศ สหรัฐอเมริกาทางด้านหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ปัจจุบันสอนหลักสูตรวิชาชีพพระชะสันหลากหลายมีตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) และเปิดสอน หลักสูตร ปวช. ในปีการศึกษา 2537

วิทยาลัยการอาชีวส่วนใหญ่พัฒนามาจากศูนย์ฝึกวิชาชีพ (Area Vocational Center) ตามโครงการเงินกู้ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 โดยเปิดสอนให้กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัศมีที่เดินทางมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สะดวก นอกจากนี้ยังเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพที่ระยะสั้นให้กับบุคคลทั่วไป และเปิดสอนหลักสูตร
ปวช. ในปีการศึกษา 2534

ปัจจุบันสภาพการรับนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ มีความ
สามารถในการรับนักศึกษาเข้าเรียนและมีอุปสรรคได้จำนวนน้อย คุณภาพยังอยู่ในเกณฑ์
ไม่น่าพอใจ เนื่องจากขาดปัจจัยที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ รูปแบบ
การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม โดยเฉพาะ
ระบบการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องและถาวร

นโยบายแผนการผลิตและการประสานงานในระดับกรม ซึ่งเน้นการจัดการศึกษา
ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมตามลำดับ และเป็นประเภทวิชาพื้นฐานที่จำเป็น
ในทุกอุตสาหกรรม ดังนั้นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจึงเป็นบุคลากรที่มี
ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดอาชีวศึกษา ในฐานะผู้ให้การศึกษาอบรมผู้เรียนให้มีความรู้และ
ทักษะทางวิชาชีพทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีความสามารถที่จะถ่ายทอดให้ความรู้และทักษะให้
แก่ผู้เรียนจนถึงขั้นนำไปปฏิบัติและประกอบอาชีพได้

โดยสภาพปัจจุบันครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม จะต้องมีภาระ
รับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่
นั้นจะต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจึงจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้และมีทักษะ ทั้งใน
ด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนถึงขั้นนำไปปฏิบัติ
และประกอบอาชีพได้ และโดยสภาพปัจจุบันครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
จะต้องมีภาระรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานกิจกรรม
งานอาคารสถานที่ งานผลิตการค้า งานปกครอง งานโครงการพิเศษ และจะต้องมีบทบาท
ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอีกหลายฝ่าย ภายใต้งบประมาณและนโยบายจากผู้บริหาร
ระดับสูง ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานเช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมได้ นั่นคือความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความ
พึงพอใจในการทำงานที่ทาสู้ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่

จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจใน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การช้างานและการลาออกจากงาน¹¹

จากการสำรวจของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา พบว่า อัตราการลาออกของครู-อาจารย์วิชาชีพ ระหว่างตุลาคม 2529 - กุมภาพันธ์ 2533 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ลาออกในอัตราร้อยละ 21.15 ของครู-อาจารย์ที่ลาออกทั้งหมดของกรมอาชีวศึกษา นับเป็นอันดับสองรองจากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม¹² และพบว่าข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ลาออกจากราชการและโอนไปอยู่สังกัดอื่น ในช่วงปีงบประมาณ 2530-2536 มีจำนวนถึง 1,007 คน สำหรับเหตุผลในการขอลาออกและโอน ได้แก่ ต้องการไปทำงานกับหน่วยงานเอกชน ต้องการไปทำงานกับหน่วยงานราชการอื่น ต้องการศึกษาต่อ มีปัญหาเรื่องสุขภาพ และมีอาชญากรหรือรับราชการมานานตามลำดับ และระหว่างงบประมาณ 2534-2536 สถาบันอุดมศึกษาสังกัดอื่นได้รับโอนข้าราชการจากกรมอาชีวศึกษาไปเป็นจำนวนถึง 202 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม¹³ นอกจากครูอาชีวศึกษาลาออกหรือโอนไปอยู่สังกัดอื่นแล้ว ยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสนใจมาสมัครเป็นครูลดลง ทั้งนี้เนื่องจากภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และจากการสำรวจของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2537 พบว่า การลาออกของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 39 คน ครูพาณิชย์กรรม จำนวน 16 คน และโอนย้าย 110 คน รวม 165 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8%

ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนมาก การแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโดยในปี 2533 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูด้านช่างอุตสาหกรรม ๗ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรับผู้จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า มาศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีอัตรารองรับ¹⁴ และขณะเดียวกันกรมอาชีวศึกษาได้ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อออกฐานะของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขึ้นเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สามารถเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรีได้ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนกำลัง ความมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ¹⁵ ทำให้การขอเพิ่มอัตรากำลังไม่สามารถทำได้

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า การแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพของ
กรมอาชีวศึกษานั้น นอกจากการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งทดแทนในอัตราเดิมที่ว่างอยู่
นั้นแล้ว การดูแลบุคลากรที่มีอยู่ไม่ให้สูญเสียไปด้วยสาเหตุการลาออกจากราชการหรือโอนไป
อยู่สังกัดอื่น จึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาและปฏิบัติอย่างจริงจัง เพราะ
ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพโดยส่วนรวม ทั้งยังทำให้เสียค่าใช้จ่าย
เสียเวลาในการเสริมสร้าง ฝึกฝนครูวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจน
ปรับปรุงการดำเนินงานของวิทยาลัย ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การบริหารการอาชีวศึกษาเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง
6. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย
สารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมกับพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมกับพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจ
ของบุคคลมาจากความต้องการดังได้กล่าวมาแล้ว การจูงใจคนนั้นเป็นเทคนิคการบริหารงาน
บุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนเกิดประโยชน์ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้นเพราะ
การจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีพื้นฐานในการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg คือ ทฤษฎีจูงใจ คำจุน (The
Motivation Hygiene Theory) ซึ่งต้องการศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรจากงาน และ
คำตอบที่ค้นพบ คือคนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิด
ความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวเนื่องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบ
ชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้

เอกสารเสรีจลินและประสพผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสพผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

ต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความสุจริตธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของวิทยาลัย (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ¹⁶

องค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจุบันจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้วคนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองจากปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยค่าจุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง

จากทัศนะของ Frederick Herzberg ดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการจูงใจทั้งในด้าน Motivative Factors และ Hygiene Factors แล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเป็นแนวทางการวิจัย (Theoretical Framework) ของงาน

เอกสารวิจัยครั้งนี้ ได้ขอได้ปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ด้วยการนำองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมเข้ากับการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือคล้ายคลึงกันรวมเข้าด้วยกัน 10 ด้าน ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและโอกาสที่จะได้รับในอนาคต
6. สภาพของการทำงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารงานของวิทยาลัย
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ความมั่นคงในงานที่ทำ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน
10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน เฉพาะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2538 เท่านั้น

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น

- วิทยาลัยการอาชีพ
- วิทยาลัยสารพัดช่าง

2.1.2 ประเภทวิชาที่ทำการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น

- ช่างอุตสาหกรรม
- พาณิชยกรรม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น 10 ด้านคือ

- 2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.5 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.2.6 สภาพของการทำงาน
- 2.2.7 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.9 ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 2.2.10 รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัดดังนี้
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ทำ ว่างาน
 นั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออก
 เป็นปัจจัยต่าง ๆ 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการ
 ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง
 ในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานหรือแก้ปัญหา
 เกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการยอมรับนับถือใน
 อาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 ช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและมี
 การมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์มีโอกาสดำเนิน
 ตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
 ประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของห้องนัก ที่ทำงานส่วนตัว ห้องเรียน ฯลฯ
 มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมใน
 ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานของ
 องค์การและการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบกำหนดนโยบายการบริหาร
 งานของวิทยาลัยได้ชัดเจน

ความสัมพันธ์กับผู้บริหารคณาจารย์และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารคณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ

ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของวิทยาลัย

รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาชีพประเภทงานอุตสาหกรรม ทั้ง 6 สาขาวิชาช่าง คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง

ประเภทช่างอุตสาหกรรม หมายถึง วิชาช่างอุตสาหกรรมที่เปิดสอนในวิทยาลัย การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง

ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม 4 สาขาวิชา คือ การบัญชี การขาย การเลขานุการและคอมพิวเตอร์

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม หมายถึง วิชาพาณิชยกรรมที่เปิดสอนในวิทยาลัย การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ได้แก่ วิชาการบัญชี การขาย การเลขานุการ และวิชาคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยสารพัดช่าง หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีวกรมนานาชาติศึกษา ภาคกลาง จำนวน 9 วิทยาลัย

- วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
- วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
- วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
- วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
- วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
- วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
- วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
- วิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส

วิทยาลัยการอาชีพ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ

กรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง จำนวน 6 วิทยาลัย

- วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
- วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
- วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
- วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราษฎร์
- วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า
- วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผน 7 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 2.

²สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, การศึกษาโครงสร้างตลาดแรงงานไทยและการประมาณความต้องการแรงงานในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532), หน้า 5.

³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2537) (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535), หน้า 35-36.

⁴เรื่องเดียวกัน.

⁵วิรัช กุมุทมาศ, "หลักการอาชีวศึกษา," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2528), หน้า 49.

⁶ไพรินทร์ ชูโชติถาวร, "อภิปรายกลุ่มและอภิปรายทั่วไป," รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมการจัดตั้งศูนย์บุคลากรเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, (2533), หน้า 111.

⁷Sripaipan, Chatri and Perter Brimble, "Science and Technology Manpower in Thailand towards a Long Term Solution," in *Manpower Planning for the Development of Industrial and Service Sectors, Thailand Development Research Institute, (1992), p. 38.*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸Hull, Dan and Carroll Marsalis, "Work-Based Learning," Journal of Vocational Education 66 (3) : 22-23, 43 (March 1991) : p. 22.

⁹กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผน 7, หน้า 1.

¹⁰กรมอาชีวศึกษา, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การส่งเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 10-11.

¹¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2525), หน้า 241.

¹²กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 33 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2530), หน้า 21.

¹³กรมอาชีวศึกษา, ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา, หน้า 2-3.

¹⁴กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่าง พระนคร, 2534), หน้า 30.

¹⁵สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คำอธิบายมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2537), หน้า 2-3.

¹⁶Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Berara Synderman, The Motivation to work (New York : John Wiley, 1959), p.113-115.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วาระกรรมและทฤษฎีที่เกี่วข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่วข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา
2. ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีพ
3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่วกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 เพื่อเป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการผลิตกำลังคน ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างกว้างขวางทั่วประเทศและหลากหลายในสาขาวิชาชีพ¹ โดยจัดการศึกษาและมีอบบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับกึ่งช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระใน 5 ประเภทวิชา ได้แก่ ข่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม

ปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาและฝึกอบรมเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

2. จัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช.พิเศษ คือ หลักสูตรอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท หรือ อศ.กช. โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับซึ่งเป็นลูกหลานเกษตรกรที่มีประสบการณ์ 2-3 ปี และมีอายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม ระหว่างศึกษาอาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเองแล้วกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตร

3. จัดการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งดำเนินการทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน มีหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งรับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาในระยะเวลาที่แตกต่างกัน หรือที่เรียกว่าหลักสูตรหลากหลาย เช่น 45 ชั่วโมง 75 ชั่วโมง 100 ชั่วโมง 120 ชั่วโมง หรือ 225 ชั่วโมง หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม เป็นการสอนวิชาชีพเสริมในหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการด้านเกษตรกรรม โดยฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ให้แก่เกษตรกรในชนบท²

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ให้กองวิทยาลัยเทคนิค ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และประเภทวิชาสารพัดช่าง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาเกษตรกรรม³ แต่กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน โดยจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ ให้ดูแลการจัดการศึกษาด้านสารพัดช่างแทน กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาระหน้าที่ของกองการศึกษาอาชีพ

เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพขึ้น โดยให้รับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ได้แก่ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้น เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน รวมทั้งการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อขอคนในสาขาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อ เนื่องจากหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และมีประสบการณ์สูง จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นอกกระบบแก่นักเรียนนักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถานการศึกษา ผู้มีประสบการณ์ และหรือผู้ชำนาญงาน นอกจากนี้วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ยังเป็นแหล่งบริการวิชาชีพแก่ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น และเป็นศูนย์กลางทางวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่นด้วย

ประเภทวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม ในปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษาหลักสูตรพิเศษ รวมทั้งสิ้น 131,234 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาประเภทวิชาคหกรรม ร้อยละ 41.77 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 29.99 รองลงมาได้แก่ ประเภทพาณิชยกรรม ร้อยละ 18.61 ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ร้อยละ 9.24 และประเภทวิชาเกษตรกรรม ร้อยละ 0.39 ตามลำดับ⁵

ในปีการศึกษา 2537 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีครูอาจารย์ทั้งสิ้น 1,817 คน จำแนกบุคลากรศึกษาตามประเภทวิชาได้ดังนี้ ร้อยละ 38.86 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 20.86 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาคหกรรม ร้อยละ 13.26 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ร้อยละ 4.29 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ร้อยละ 4.18 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาเกษตรกรรม

ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 13.55 มีวุฒิการศึกษาประเภทวิชาสามัญ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะนักวิชาการยังไม่มีความสอดคล้องในการหาคำนิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมักจะสับสนกับความหมายของคำว่า "ขวัญ" (morale) ด้วย เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความเป็นนามธรรมสูง เป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อนและยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย ดังนั้นก่อนที่จะหาคำนิยามของความพึงพอใจ จะขอความหมายของคำว่า "ขวัญ" (morale) ดังนี้

Felix A. Negro ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ ไว้ว่า "ขวัญ คือ ความรู้สึกที่ท่า หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน"

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ "ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ"

Carter V. Good ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ว่า

1. เจตคติและความรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
2. สดานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สดานภาพในการทำงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิภาพ การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของ
ผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้นให้ลักษณะของงานมีลักษณะท้าทายยิ่งขึ้นเพื่อ
ที่จะให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานติดตามมา

เสถียร เหลืองอร่าม ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ไว้ว่า

เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจ
ที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้าง
แรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจ
ในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่า ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ชอบ
รับความสามารถ ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว
หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจ
ทำงานมากขึ้น¹⁰

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน
เพราะถ้าหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงาน
ต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน¹¹

จรัล โปธิ์จันทร์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า "ความรู้สึก
ทางบวกในการเป็นกลางหรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน
กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หาก
ความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การทำงานจะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย"¹²

กิติมา ปรีดีติติก กล่าวว่ "ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องความรู้สึกที่ดี
ที่ชอบ หรือพอใจ ที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และผู้ปฏิบัติงานได้
รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลต่อการทำงานในทางตรง
กันข้าม"¹³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิน คงพล ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง "ความรู้สึกชอบ เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ"¹⁴

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า

เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้นกับมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีวิสัยและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ¹⁵

เน่งน้อย หงษ์สำราญ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ "ทำที่ทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่การงาน"¹⁶

เทพพนม เมืองแมน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า

เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสิทธิภาพในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเท่าใดด้วยสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้¹⁷

Newcomber ได้ให้ความหมายว่า "เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงานในตำแหน่งที่ท้าทายด้านสติปัญญา ความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ"¹⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Strasuss and Saylas ที่กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า "เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ"¹⁰

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมืออันสำคัญ การจูงใจเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทুমเท และเสี่ยสละ เพื่องานของหน่วยงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอなたฤษฎีที่น่าสนใจมากกล่าวไว้ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม สุขาภิบาลโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

2.1 ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ

2.2 ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้บำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการในระดับชาติ และบางคนต้องการในระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสดisplayความสามารถ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ²⁰

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ในองค์การทุกแห่งจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความต้องการและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากบางคนอาจจะมีความต้องการอย่างสูง บางคนอาจจะมีความต้องการอย่างต่ำ ดังนั้น McGregor จึงได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ เพื่อที่จะใช้ป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ขึ้นดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกเลื่องงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบการทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังกายและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพท์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการกดดัน

เหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคล
ทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6. ภาษาได้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทาง
สติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น²¹

แนวความคิดของ McGregor ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของ
บุคคลในองค์การนั้น สมยศ นาวิกานต์ ได้นำทฤษฎี X และ Y มาอธิบายพฤติกรรมการ
บริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า

ผู้บริหารที่ถือสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้
ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจ
ด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใ้ระเบียนวินัยและบทลงโทษเป็นหลัก
ใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือความปลอดภัย
จะปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกต้อง การมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมากและ
ต้องการผลตอบแทนทางด้านการเงินเท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ถือสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและ
การใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความ
สำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญช
อย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง
เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ ความรับผิดชอบ
และพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการ
บรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต²²

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ Y นี้จะแสดงทัศนคติของผู้บริหารที่พยายามจะ
ขจัดสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้าง
แรงจูงใจหรือการสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเน้นความต้องการในระดับสูง

ทฤษฎีสององค์ประกอบ

ทฤษฎีนำเสนอโดย Frederick Herzberg มีชื่อเรียกว่า Motivation - maintenance Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์ประกอบจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน และทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจ
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับผิดชอบ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ
 - 1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจ ความยากง่าย ท้าทายให้ออกทำตรงกับความรู้ความสามารถ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสศึกษาต่อและได้เข้ารับการอบรมให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น
 - 1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แนวทางที่คาดว่าจะมีโอกาสที่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

2. องค์ประกอบส่งเสริม หรือปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค่าจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค่าจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้ องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือนและรายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับอยู่เป็นประจำ รวมทั้งค่าเบิกล้าง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอื่นพึงได้รับอื่น ๆ

2.2 ฐานะของอาชีพ หมายถึง การยอมรับ ยกย่องนับถือของคนทั่วไปที่มีต่ออาชีพ ความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ความเกี้ยวข้องผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การมีบ้านเป็นของตนเอง การไม่มีหนี้สิน

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา²³

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นว่าทฤษฎีของ Frederick Herzberg ที่ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษา 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำ และปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ

สิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - Factors Theory) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมและครอบคลุม จึงได้พัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ด้วยการนำองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันรวมเข้าด้วยกัน 10 ด้าน ใช้เป็นกรอบในการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น ผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดเทศบาล 51 คน และใช้แบบสำรวจทัศนคติการทำงานโดยดัดแปลงจากทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg ผลของการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจค่อนข้างน้อยและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า สังกัด อาชีวราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน²¹

คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ²⁰

Mc Clelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า

สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและยังพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความกล้าของสมควร สอบทำงานที่เป็นใฝ่หาและชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งงานในตำแหน่งบริหารและลักษณะผู้บริหารที่สอบงานในหน้าที่²¹

Strauss และ Sayles กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า

ผู้มีปฏิบัติงาน แม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จักหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลเพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยทำให้เขา รู้สึกประสบความสำเร็จและความนับถือได้²²

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้อ ความสามารถ และได้รับการแสดงความยินดียกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษาที่มีขอบเขตกว้างขวางกว่าวงการศึกษาอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบอื่นอีก ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้ กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ^{๒๐}

Sergiovanni ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความ พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยการแบ่ง องค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ผลงานวิจัยที่ค้นพบแสดงว่า

ครูมีความรู้สึกที่ต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับ นับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๒๑}

คำนิ้ง นกแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน มัชฌมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 504 คน ผลการวิจัยปรากฏ ว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัชฌมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน"^{๒๒}

วีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนครูประถมศึกษา จังหวัดเข็ขงราช พบว่า "มีความรู้สึกรู้ค่าความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความชอบรับนับถือ"³²

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์

จากผลงานวิจัยของ Jamann แห่งมหาวิทยาลัย Lehigh ได้ทำการวิจัยเรื่องความพอใจในงานของแผนกพยาบาล โดยสุ่มประชากรจากนางพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า "ความพอใจที่สำคัญที่สุดคือลักษณะงาน"³³ และผลงานวิจัยของ Clements ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า "องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป"³⁴

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า "ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญสูงที่สุดต่อความมั่นคงในการทำงาน และความสำคัญอันดับรองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ"³⁵

บัญญัติ ชลาภิรมย์ ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 238 คน ผลการวิจัยพบว่า

อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ
ในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สอนใน
โรงเรียนมัธยมสาธิตได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมาย
งานที่ตัวเองชอบ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการปฏิบัติงาน³⁶

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานเป็นสิ่งกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสาขา
หนึ่ง เนื่องจากว่าถ้าลักษณะของงานเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และถ้าหากว่าบุคคลนั้น
ปฏิบัติงานที่อยากได้สำเร็จ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจจะเกิดขึ้น ส่อมส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ
และมีการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
เพราะถ้าบุคลากรขาดความรับผิดชอบหน้างานนั้นจะล้มเหลว

ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่า

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง
จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ภาระผูกพัน นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้น
เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา³⁷

จำนงค์ สมประสงค์ กล่าวถึงความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้ 2 ประการ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของ
การทำงานที่ค้ำกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพ
ระหว่างบุคคลในปกครองไว้ให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้^{๖๑}**

จะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่สำคัญ เนื่องจาก
ความรับผิดชอบนั้นจะเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานได้อย่างดียิ่ง โดยการมอบหมาย
งานและคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถได้เต็มที่ ย่อมเป็น
การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์มีโอกาสดำ
เนินตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วม หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

Benton ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น
ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้า
การย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการ
ทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงาน
ไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง^{๖๒}

นอกจากนั้นเสนาะ ดิเสาว์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
ไว้ว่า

คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระ
ที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การ
เลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า
และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง ในระบบราชการไทยมี
ระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่ง
ทำให้การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจใน
การทำงาน¹⁰

งานวิจัยของ วีระชาติ แก้วใสศ ก็พบว่า

ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พยายามในความก้าวหน้าเป็น
อันดับ 4 เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานนั้น นอกจากจะเป็นเรื่อง
ของผู้นับคัมภีร์ ผู้บริหารแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสนใจในการฝึก และแสวงหา
ความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วม
ประชุมสัมมนา การหาโอกาสไปดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความ
รับผิดชอบ การปฏิบัติดังนี้เป็นการเตรียม และเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญ
ก้าวหน้าในงานให้กับตนเองด้วย¹¹

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของห้องพัก ที่ทำงานส่วนตัว ห้องเรียน ฯลฯ
มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณ
งานที่ต้องรับผิดชอบ

Gibson และ Hunt ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ว่า

สภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่ง
ความไม่พึงพอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพซึ่งมี
ผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการ
ทำงาน ระบบภายในสถานศึกษาและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย¹²

Gilmer ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกัน⁴³ ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper ที่ถือว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้ดี⁴⁴ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญญ์ สาธร ที่ได้กล่าวถึงโครงการเลือกอำนาจความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไว้ว่า

โดยอำนาจความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนาจความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษามักจัดไม่ได้สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้นแต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัดเรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก⁴⁵

จรุง ผาสวรรณ กล่าวถึง การค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องอำนาจความสะดวกและสภาพอาคารเรือนที่ทรุดโทรม"⁴⁶

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับผิดชอบต่อหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยได้ชัดเจน

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard ได้กล่าวไว้ว่า "การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน"⁴⁷ และ Zalesnick ได้กล่าวว่า "การจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้"⁴⁸ นอกจากนี้ นโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับ การวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ์ ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง

การคิดการหรือการไว้วางหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มชั้ดทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น⁴⁹

ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่วแน่ในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างทำดีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์การและจะทำให้องค์การก้าวหน้าขึ้น⁵⁰

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัยจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานให้วิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of Work) เพื่อที่จะช่วยให้นักการดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างควมริ้วรานในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ⁵¹

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง⁵²

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ ซึ่งจะมีวิธีการตรวจสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง Likert ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไว้ว่า

ควรใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อคนอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาถือมีมือของท่านขนาดไหน และท่านเชื่อความสามารถเขาแค่ไหน ท่านเชื่อมั่นในคำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้งานสำเร็จผลหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาร่วมเหลือท่าน ให้โอกาสท่านในด้านรายได้ดีขึ้นบ้างไหม เช่น ช่วยให้ความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาในการทำงาน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีักกดดันให้ท่านเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความรู้ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์แก่ท่านของท่าน ได้เคยมีการแจ้งข่าวสาร ข้อมูลในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ให้ท่านทราบ เคยถามความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่บ้างหรือไม่และท่านเคยนำความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามาพิจารณาประกอบการทำงานมากน้อยเพียงไร และผู้บังคับบัญชามีนิสัยเป็นกันเองดีไหม ข้อสังเกตเหล่านี้ล้วนใช้เป็นเครื่องวัดความสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา⁵⁴

แนวการตรวจสอบของ Likert สอดคล้องกับแนวการตรวจสอบของ Gilmer ที่ได้แนะนำวิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยวางแนวคิดว่า

ผู้บังคับบัญชาควรทราบที่อยู่อาศัย พันเพเดิม ตลอดจนความสนใจของผู้ร่วมงาน และสังเกตว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในวัตถุประสงค์ทั่วไปของหน่วยงานที่ทำอยู่เพียงไร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงหน่วยงาน และฟังคำร้องเรียนจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ปัญหาเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ถ้าผู้บริหารปฏิบัติได้ดังที่กล่าวแล้ว แสดงว่าได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยดี⁵⁴

วีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลง

มาจากความพึงพอใจของ Herzberg จากผลการวิจัยพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูส่วนใหญ่ที่ความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะลาพักร้อนในสาขาของสังคม⁵⁵

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน"⁵⁶

9. ความมั่นคงในงานที่ท่า หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของวิทยาลัย

Stauss และ Sayles ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

การสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้นความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้อยู่ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารด้วย⁵⁷

สำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความมั่นคงของงานอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นระบบราชการ ซึ่งถือว่าเข้าง่าย ออกง่าย

10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน

ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Stauss และ Sayles ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการดำรงชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คุณนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับค่าได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยให้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน^{๕๐}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า

การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผู้นปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อดึงดูดใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๕๑}

ผลงานวิจัยของเฮวาลักซ์ เลอาหะจินดา ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับต่ำ^{๕๒}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยของประสัคดิ์ นีชากร ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 507 คน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้านั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพรวม 7 องค์ประกอบ ผลการศึกษา ค้นคว้าปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง
2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรี กับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน^{๑1}

ดังนั้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการนับว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากว่าเงินรายได้จากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้นับปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ได้เน้นในเรื่องคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศของคุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต่ออาชีพอาจารย์เป็นกำลังสำคัญ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ การที่อาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง และปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานของอาจารย์ก็คือ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังที่ ภิญญู สาร ได้เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ไว้ว่า

ความพึงพอใจในหน้าที่ทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อให้ที่ทหารมีกำลังใจและความพึงพอใจที่คิดเสียก่อนแล้วจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ความพึงพอใจของอาจารย์สำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของอาจารย์เป็นสำคัญเพราะในวงการศึกษายาจารย์เป็นบุคคลสำคัญในอันที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีและเกิดความพึงพอใจที่ต่อองค์การนั้น ๆ^{๑๒}

Ghiselli และ Brown มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานสูง หรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพที่สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 23-24 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน⁶³

Jacobson, Reavis และ Lodsdon ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูมีองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมี เป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่⁶⁴

Tiffin และ McCornick ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 8 ประการ ดังนี้คือ

1. สภาพการทำงาน
2. สถานที่ หรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การเลื่อนตำแหน่ง^{๑๕}

Van Desal กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน
นั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน^{๑๖}

Smith และคณะ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา
3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้
4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ
ใกล้ชิด ศึกษางาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพ
ที่กระหว่างกัน^{๑๗}

สมพงษ์ เกษมนลิน ได้กล่าวว่า มนุษย์เรามีความต้องการคล้ายคลึงกัน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันทราบ
เท่าที่ได้ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
2. ความพอใจในการทำงาน การทำงานที่ทำได้ด้วยความพอใจจะทำให้
มีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้อื่นที่ทำงานด้วยความ
จำใจ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานนั้นมีโอกาสก้าวหน้า
ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่เต็มเปี่ยม
4. การได้รับการยกย่องนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการ
ทำงานผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ทำงาน
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ย่อมทำให้การประสานงานและจิตใจ
ของสมาชิกในองค์การดี สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการ
กำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและ
ค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน
และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของ
ผู้ปฏิบัติงาน
7. ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้น
วรรณะ นีวพรรค หรือเล่นพวก ล่าเสียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการทำลาย
ขวัญและความสามัคคีในหมู่คณะและในองค์การอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความทุ่มเทและแนบเนียน มีการพูดจาวิสาสะกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ด้วยกิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่สมควรแนะนำ ดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วยความสุภาพ ทุ่มเท และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

9. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การส่วนมากว่าเป็นพวกหนึ่ง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของงาน^{๖๖}

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ดังนั้นการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารทุกระดับ

ในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการสนองความต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะทำให้ เขารักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การใดเบียดเบียนไม่เอาใจใส่และลาออกจากงานในที่สุด^{๖๗} จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ ผลที่เกิดขึ้นคือ

1. จะเพิ่มความสนใจงานที่ทำงานขึ้น
2. จะเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. จะเพิ่มผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เนื่องจากความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ผู้บังคับบัญชาจึงต้องตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพและได้รับปริมาณสูงสุดตามที่คาดหวังไว้^{๖๘}

Locke ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงาน และได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบ ด้วยกันดังนี้คือ

1. **ด้วงาน (Work)** ได้แก่ ความน่าสนใจในด้วงาน ความแปลกของงาน โดยการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมทั้งวิธีการทำงานและความคุมการทำงาน
2. **เงินเดือน (Pay)** ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. **การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)** ได้แก่ โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
4. **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** ได้แก่ การได้รับคำชมก้องชมเชยในผลสำเร็จของงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. **ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)** ได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญ คอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดและได้รับค่าใช้จ่าระหว่างลาพัก
6. **สภาพการทำงาน (Working Conditions)** ได้แก่ ฟ้าโงมในการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศที่ตั้งท่าเดและรูปแบบการก่อสร้าง อาคารสถานที่ทำงาน
7. **การนิเทศ (Supervision)** ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยการให้เทคนิคและกลวิธีที่มึนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. **เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers)** ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. **องค์การและการบริหารงาน (Company and Management)** ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานองค์การ⁷¹

งานวิจัยของ Locke มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Gilmer และคณะ ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ 10 องค์ประกอบคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่กระทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดและสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ถ้าการนิเทศงานไม่ดีจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออก
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การติดต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างประสบความสำเร็จ
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน
10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ ⁷²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านี้ยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจ หรือเครื่องล่อใจ ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้างความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย ซึ่งผู้บริหารควรจะทำให้ความสนใจในองค์ประกอบของความ พึงพอใจเหล่านี้เป็นอย่างยิ่ง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่าง
พระนคร, 2534), หน้า 1.

²กรมอาชีวศึกษา, 52 ปี กรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์
ทหารผ่านศึก, 2536), หน้า 27-28.

³กรมอาชีวศึกษา, ประวัติสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีวะ (กรุงเทพฯ :
กองการศึกษาอาชีวะ, 2536), หน้า 57.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 2-23.

⁵กรมอาชีวศึกษา, ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2537), หน้า 117.

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

⁷Felix A. Negro, Public Personnel Administration (New York :
Holt Rinehart & Winston Inc., 1963), p. 38.

⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทชวิตานานิช, 2523), หน้า 241.

⁹Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill
Book Co., 1973), pp. 373-374.

¹⁰เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), หน้า 79.

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

¹²จรัส โพธิ์จันทร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527), หน้า 98.

¹³กิติมา ปรีดีฉลิก. ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : อนุสารนิพนธ์, 2529), หน้า 423.

¹⁴พิน คงพูน. "ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529), หน้า 106.

¹⁵ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532), หน้า 126.

¹⁶แนนน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519), หน้า 259.

¹⁷เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 98.

¹⁸Mabel Newcomer, The Big Business Executive อ้างใน ความพึงพอใจ
ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยปรานี
อารยะศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 20.

¹⁹George Strauss and Leonard R. Sayliss, The Human Problems
of Management (New York : Prentice-Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

²⁰Maslow Abraham H., Motivation and Personality (New York :
Harper and Row, 1970), pp. 80-90

²¹Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York :
McGraw-Hill Book, 1960), pp. 33-34.

²²สมยศ นาวิการ, การพัฒนารายการและการจูงใจ พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521) หน้า 107.

²³Frederick H. Herzberg, Work and the Nature of Man (London :
Grosby Lockwood Staples, 1974), pp. 95-96.

²⁴วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 62-70.

²⁵สงอุท สุนทรปฎิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
2532), หน้า 83-91.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁶ คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 3." (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524), หน้า 83-91.

²⁷ David C. McClelland, The Achieving Society (New Jersey :
D. Van Nostrand Company, Inc., 1961) p. 25.

²⁸ George Strauss and Leonard R. Saylass, op.cit., p. 11.

²⁹ Frederick H. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B.
Synderman, The Motivation of work (New York : John Willey, 1959).
pp. 60-63.

³⁰ Thomas J. Sergiovanni, "Factors Wich Effect Satisfaction
and Dissatisfaction of Teachers," Explorations in Educational
Administration (St. Lucia : University of Queensland Press, 1973).
pp. 191-207.

³¹ คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 3." หน้า 83-91.

³² วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่," หน้า 62-70.

³³ Joann S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of
Nurse Faculty in B.S.N. Programs," (Dissertation Abstracts in
Humanities and Social Science, 1975), pp. 4914-4915.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁴Evelyn Clements, "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges." (Dissertation Abstracts International 43 ; 8, 1983), p. 2567A.

³⁵ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริศนาคามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 19.

³⁶บัญชา ชลาภิรมย์, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริศนาคามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 249.

³⁷พงษ์ชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทสวัสดิ์นาพานิช, 2516), หน้า 249.

³⁸จำนงค์ สมประสงค์, หลักการปกครองของหัวหน้างาน (คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531), หน้า 114

³⁹Lewis R. Benton, Supervision and Management (New York : McGraw-Hill Book Company, 1972), pp. 257.

⁴⁰เสนาะ ฉิเฮาว์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

⁴¹วีระชาติ แก้วไธสง, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," หน้า 63.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² Oliver R. Gibson and Herold C. Hunt, The School Personnel Administrator (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), p. 322.

¹³ Von Heller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 280.

¹⁴ Alfred M. Cooper, How to Supervise People (New York : McGraw-Hill, 1958), p. 32.

¹⁵ วิทยุ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทสวัสดิ์นาพานิช, 2517), หน้า 413-414.

¹⁶ จรุง ผาสวรรณ, "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอริสเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย." (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา, 1972). หน้า 23.

¹⁷ Benjamin Barnard, Health and Vital Statistics (London Allen and Unwin Co., 1968), p. 142.

¹⁸ Abraham Zalesnick, Motivation Productivity and Satisfaction of Workers (Cambridge : Harvard University Press, 1958), p. 40.

¹⁹ ประมวล เสนาฤทธิ, การวางแผนและการจัดการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526), หน้า 2.

²⁰ นางลักขณ์ หันทวีชัย, "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน," วารสารนิเทศ, ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2534), หน้า 23.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵¹ เรืองเดี๋ยวกัน, หน้า 24-25.

⁵² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทชวิตานาพานิช, 2517),
หน้า 135.

⁵³ Resis Likert, The Human Organization : Its Management and Values (New York : McGraw-Hill Book Co., 1969), pp. 48-49.

⁵⁴ Van Haller B Gilmer, "Human Needs in Industry," in B.V.H. Gilmer, Industrial Psychology (New York : McGraw-Hill, 1961),
p.91.

⁵⁵ วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," หน้า 98.

⁵⁶ วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา." (วิทยานิพนธ์ปริชฌานหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), บทคัดย่อ.

⁵⁷ George Stauss, and Leonard R. Sayles. op. cit., p. 7.

⁵⁸ George Stauss, and Leonard R. Sayles. op. cit., p. 7.

⁵⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 251.

^{๑๐} เขาวลัทธิ เลอะจินดา, "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 218.

^{๑๑} ประสัคดิ์ นีชากร, "ความพึงพอใจงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ปริกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512), หน้า 103.

^{๑๒} ภิญโญ สาร, "อภิปรายนอกสภา," เดลินิวส์ (10 ธันวาคม 2524), หน้า 3.

^{๑๓} Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown, Personel and Industrial Psychology (New York : McGraw-Hill Book Company, 1965), pp. 430-433.

^{๑๔} Jacobson, Paul B. ; William, C. Reavis and Logsdon, James A. The Effective School Principle, 2nd ed. (New York : Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1965), p. 92.

^{๑๕} Tiffin, Joseph and McCornick J. Ernest, Industrial Psychology (London : George Allen and Unwin Ltd., 1968), p. 339.

^{๑๖} Van Desal, William R., The Successful Supervisor in Government and Business (New York : Harper & Row Publishers, 1987) pp. 62-72.

^{๑๗} Smith, Cain Patricia, L.M. Kendall, and C.L. Hulin, The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement (Chicago : Rand McNally, 1969) p. 169.

^{๐๘} สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทสวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 403-406.

^{๐๙} จารุวรรณ เสวการณ. "ความพึงพอใจในงานเทศบาล." (วิทยานินธ์ปริศนา มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529), หน้า 121.

^{๗๐} นิคม พรหมอ้อ. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในภาคใต้." (วิทยานินธ์ปริศนามหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529), หน้า 121.

^{๗๑} Edwin A. Lock. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." In Marvne D. Dunnette, ed. Handbook of Industrial and Organization Psychology (Chicago : Rand Menally, 1976), p. 1302.

^{๗๒} Von Haller B. Gilmer and others. Industrial and Organization Psychology (New York : McGraw-Hill Book Co., 1971) pp. 280-283.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัย และการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม จำนวน 73 คน ซึ่งทำการสอนวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม 4 สาขาวิชา คือ การบัญชี การขาย การเลขานุการและคอมพิวเตอร์ ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 5 แห่ง และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 9 แห่ง
2. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 198 คน ซึ่งทำการสอนวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 6 แห่ง และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 9 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง
ภาคกลาง 14 แห่ง ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 73 คน
2. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม การสุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้
 - 2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง (Krejcie & Morgan)
สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนประชากรต่ำกว่า 5 คน จะกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ
จำนวนประชากร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทั้งสิ้นคือ 131 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1
 - 2.2 ดำเนินการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)
ด้วยวิธีการจับฉลาก



ตารางที่ 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

สถานศึกษา	ช่างอุตสาหกรรม		พาณิชยกรรม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ประเภทวิทยาลัยการอาชีพ				
1. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	19	12	7	7
2. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	17	11	5	5
3. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี	21	13	5	5
4. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ	2	2	1	1
5. วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า	3	3	1	1
6. วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย	3	3	-	-
ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง				
1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	28	18	9	9
2. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	16	10	11	11
3. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	15	10	5	5
4. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	11	7	8	8
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	19	12	6	6
6. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	12	9	5	5
7. วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม	2	2	1	1
8. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	16	10	5	5
9. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส	14	9	4	4
รวมทั้งสิ้น	198	131	73	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

10 ด้าน

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. สภาพการทำงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. ความมั่นคงในงานที่ทำ
10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองโดยดำเนินการตามขั้นตอน

ดังนี้

1. ได้ศึกษาแนวคิดของ Herzberg ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน โดยได้พัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ด้วยการนำองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันรวมเข้าด้วยกัน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่สังกัด และประเภทวิชาที่ทำการสอน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบ Check-List

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีจำนวน 58 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ และได้กำหนดมาตราวัดไว้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 5
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก	มีคะแนนเท่ากับ 4
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ 3
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย	มีคะแนนเท่ากับ 2
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจและแนะนำ ให้ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 5 คน นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปหาหรืออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามคือ

1. ดร. วราพรหม น้อยสุวรรณ หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมการศึกษา
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
2. นายจำเนียร ชุลวงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี
3. นายวิวัฒน์ บัวบุชา ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชบุรี
4. นายเผด็จ เลือทิม หัวหน้าแผนกช่างวิทยุ-โทรทัศน
วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี
5. นายโสภณ อินทร์เพ็ญ หัวหน้าแผนกช่างยนต์ วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี

2. การทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีและวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach Alpha Coefficient ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง จำนวนทั้งหมด 15 แห่ง

2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษาพร้อมแบบสอบถาม ไปยังวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 15 แห่ง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนมายังผู้ทำการวิจัยภายในเวลากำหนดคืน 15 วัน และบางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แต่เนื่องจากระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นช่วงปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 และค่อเนื่องการปิดภาคเรียน ครู-อาจารย์กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเดินทางกลับภูมิลำเนา ทำให้ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 204 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 170 ชุด สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้จริง 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.45 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน

กลุ่มตัวอย่าง	ช่างอุตสาหกรรม			พาณิชย์กรรม			รวมทั้งสิ้น		
	ส่ง	รับ	ร้อยละ	ส่ง	รับ	ร้อยละ	ส่ง	รับ	ร้อยละ
วิทยาลัยการอาชีพ	44	34	77.27	19	14	73.68	63	48	76.19
วิทยาลัยสารพัดช่าง	87	69	79.31	54	41	75.92	141	110	78.01
รวม	131	103	78.62	73	55	75.34	204	158	77.45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ตรวจสอบแบบสอบถามตามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง โดยมีรายละเอียดการใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า t-test
5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า t-test
6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า t-test

7. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย
ของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า t-test

8. การแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง ตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ศึกษาศาสตร์และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ศึกษาศาสตร์และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
- ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ศึกษาศาสตร์ ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
- ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
- ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ศึกษาศาสตร์กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง
- ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ศึกษาศาสตร์กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานศึกษาที่สังกัด และประเภทวิชาที่ทำการสอน

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ภาคกลาง

จำแนกตามประเภทสถานศึกษาและประเภทวิชาที่ทำการสอน

สถานศึกษา	ช่างอุตสาหกรรม		พาณิชย์กรรม		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยการอาชีพ	34	33.01	14	25.45	48	30.38
วิทยาลัยสารพัดช่าง	69	66.99	41	74.55	110	69.62
รวม	103	100.00	55	100.00	158	100.00

ตารางที่ 3 พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

สถานศึกษาที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62

ประเภทวิชาที่ทำการสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.01 และวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 66.99 ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 และวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4

**ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.85	0.80	มาก	1
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทําน รับผิดชอบ	3.73	0.61	มาก	3
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.69	0.72	มาก	4
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.77	0.72	มาก	2
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.60	0.68	มาก	5

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน	2.73	0.89	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ย	3.56	0.48	มาก	

ตารางที่ 4 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.56 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์
เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 1 ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.85$)

ข้อ 4 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.77$)

ข้อ 2 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำนรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.73$)

ข้อ 3 ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.69$)

ข้อ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=3.60$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องในผลงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตารางที่ 5

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	N = 48		ระดับความ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD	พึงพอใจ	
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.23	0.86	ปานกลาง	6
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	2.79	0.99	ปานกลาง	7
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.53	0.83	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน	3.48	0.77	ปานกลาง	4
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน	3.45	0.88	ปานกลาง	5
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.71	0.80	มาก	2
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.91	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	3.42	0.61	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.42 ซึ่งสามารถแสดงผล
 การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
 วิทยาลัยการอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 7 การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.83$)

ข้อ 6 การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน ($\bar{X}=3.71$)

ข้อ 3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.53$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
 วิทยาลัยการอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.48$)

ข้อ 5 การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน ($\bar{X}=3.45$)

ข้อ 1 ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.23$)

ข้อ 2 การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.79$)

ตารางที่ 6

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.31	1.08	ปานกลาง	2
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของทำงาน	3.71	0.90	มาก	1
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.25	1.00	ปานกลาง	3
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.23	1.08	ปานกลาง	4
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.06	1.05	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.33	0.76	ปานกลาง	

ตารางที่ 6 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.33 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ใน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก 1 ข้อ คือความรับผิดชอบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้

- ข้อ 1 การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.31$)
- ข้อ 3 ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.25$)
- ข้อ 4 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากการสอนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม ($\bar{X}=3.23$)
- ข้อ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ($\bar{X}=3.06$)

ตารางที่ 7

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 48		ระดับความ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD	พึงพอใจ	
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.08	1.05	ปานกลาง	5
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ	3.17	0.92	ปานกลาง	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน	3.66	0.76	มาก	1
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.63	0.79	มาก	2
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	2.92	1.11	ปานกลาง	6
6. การแก้ปัญหาคำถามที่ก่อกวนของ ท่าน	3.48	0.87	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ย	3.35	0.87	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.35 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์
เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 3 ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.66)

ข้อ 4 ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ (\bar{X} =3.63)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 6 การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน ($\bar{X}=3.48$)

ข้อ 2 การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ ($\bar{X}=3.17$)

ข้อ 1 การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
($X=3.08$)

ข้อ 5 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ($\bar{X}=2.92$)

ตารางที่ 8

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	1.04	ปานกลาง	1
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.75	1.08	ปานกลาง	3
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	2.77	1.09	ปานกลาง	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.50	0.90	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	2.71	0.85	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.71 ซึ่งสามารถแสดง
ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใน 4 ข้อ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 1 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (\bar{X} =2.81)

ข้อ 3 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิทาง
การศึกษา (\bar{X} =2.77)

ข้อ 2 การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (\bar{X} =2.75)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 4 การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลา
อันควรก้าวหน้า ($\bar{X}=2.50$)

ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.04	0.92	ปานกลาง	2
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิทยาลัย	2.81	1.08	ปานกลาง	3
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่าง เหมาะสม	2.71	0.99	ปานกลาง	6
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.34	0.82	ปานกลาง	1
5. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์วัสดุ ทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.56	1.07	ปานกลาง	7
6. การจัดทำมีตำรา เอกสาร เพื่อให้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.77	1.04	ปานกลาง	4
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ	2.74	1.04	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	2.84	0.74	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านสภาพของการทำงาน อยู่ใน
 ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.84 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์
 เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยการอาชีพ ด้านสภาพของการทำงาน ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน (\bar{X} =3.34)

ข้อ 1 ความเป็นอิสระในการทำงาน (\bar{X} =3.04)

ข้อ 2 ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของวิทยาลัย (\bar{X} =2.81)

ข้อ 6 การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า (\bar{X} =2.77)

ข้อ 7 มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ (\bar{X} =2.74)

ข้อ 3 สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} =2.71)

ข้อ 5 ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน
 (\bar{X} =2.56)

ตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	X	SD		
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.21	1.03	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดชัดเจน	2.83	0.97	ปานกลาง	4
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	3.04	0.90	ปานกลาง	2
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	2.94	0.98	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความ ชอบอย่างเหมาะสม	2.44	0.97	น้อย	6
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ ปฏิบัติงาน	2.56	0.94	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	2.84	0.75	ปานกลาง	

ตารางที่ 10 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.84 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 1 ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัย
กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.21$)

ข้อ 3 การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.04$)

ข้อ 4 การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ($\bar{X}=2.94$)

ข้อ 2 นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดชัดเจน ($\bar{X}=2.83$)

ข้อ 6 ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.56$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีหลักในการ
พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

ตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	N = 48		ระดับความ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD	พึงพอใจ	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.83	0.78	ปานกลาง	3
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	2.83	1.02	ปานกลาง	4
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.73	0.87	ปานกลาง	5
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมี ส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.50	0.83	ปานกลาง	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.67	0.99	ปานกลาง	6
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้า หรือทบทวนในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยตรง	2.85	0.90	ปานกลาง	2
7. ความเอาใจใส่เป็นพระและให้ความช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.60	0.89	ปานกลาง	7
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับ คำร้องขอ	3.30	0.69	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.80	0.67	ปานกลาง	

ตารางที่ 11 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.80 ซึ่งสามารถ
แสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใน 8 ข้อ มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ข้อ 8 ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ ($\bar{X}=3.30$)
- ข้อ 6 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้าหรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยตรง ($\bar{X}=2.85$)
- ข้อ 1 ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.83$)
- ข้อ 2 การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=2.83$)
- ข้อ 3 การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.73$)
- ข้อ 5 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=2.67$)
- ข้อ 7 ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว ($\bar{X}=2.60$)
- ข้อ 4 การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.50$)

ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.27	0.87	ปานกลาง	2
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.14	1.01	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน	3.88	1.12	มาก	1
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาลัย	3.05	1.06	ปานกลาง	4
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ท่านในการประชุมของวิทยาลัย	2.92	1.15	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.29	0.74	ปานกลาง	

ตารางที่ 12 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.29 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ใน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการ
ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากมากไปหาน้อยดังนี้

- ข้อ 1 ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.27$)
 ข้อ 2 ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.14$)
 ข้อ 4 ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.05$)
 ข้อ 5 ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของท่านในการประชุมวิทยาลัย
 ($\bar{X}=2.92$)

ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ กำหนดใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.60	0.96	ปานกลาง	3
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากวิทยาลัย	2.58	0.92	ปานกลาง	4
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของ วิทยาลัย	2.63	1.04	ปานกลาง	2
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.17	1.04	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.74	0.79	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านรายได้ สวัสดิการและ
ประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.74 ซึ่ง
สามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ใน 4 ข้อ มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 4 ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ($\bar{X}=3.17$)

ข้อ 3 ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัย ($\bar{X}=2.63$)

ข้อ 1 ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนดค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
($\bar{X}=2.60$)

ข้อ 2 รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย ($\bar{X}=2.58$)

ตารางที่ 14

สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	0.48	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.61	ปานกลาง	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	0.76	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	0.67	ปานกลาง	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 48		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.71	0.85	ปานกลาง	10
6. ด้านสภาพของการทำงาน	2.84	0.74	ปานกลาง	6
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.84	0.75	ปานกลาง	7
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.80	0.67	ปานกลาง	8
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.29	0.74	ปานกลาง	5
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.74	0.79	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ย	3.13	0.56	ปานกลาง	

ตารางที่ 14 แสดงผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนรวมเท่ากับ 3.13 แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 15

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.64	0.75	มาก	1
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.55	0.66	มาก	4
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.60	0.64	มาก	2
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.57	0.70	มาก	3
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.55	0.71	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน	3.01	0.82	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ย	3.48	0.48	ปานกลาง	

ตารางที่ 15 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.48 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 1 ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (\bar{X} =3.64)

ข้อ 3 ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (\bar{X} =3.60)

ข้อ 4 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน (\bar{X} =3.57)

ข้อ 2 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ (\bar{X} =3.55)

ข้อ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา (\bar{X} =3.55)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องในผลงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ภาษาอังกฤษและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.28	0.62	ปานกลาง	5
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการทำงาน	3.05	0.74	ปานกลาง	7
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.29	0.77	ปานกลาง	4
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน	3.26	0.61	ปานกลาง	6
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน	3.39	0.79	ปานกลาง	3
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.80	0.84	มาก	2
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.78	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	3.44	0.46	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.44 ซึ่งสามารถแสดงผล
 การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 7 การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$)

ข้อ 6 การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน ($\bar{X}=3.80$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ
 จากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 5 การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน ($\bar{X}=3.39$)

ข้อ 3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.29$)

ข้อ 1 ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.28$)

ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.26$)

ข้อ 2 การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.05$)

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.29	0.93	ปานกลาง	4
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของท่าน	3.66	0.87	มาก	1
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.38	0.78	ปานกลาง	2
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.33	1.03	ปานกลาง	3
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.22	0.92	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.66	ปานกลาง	

ตารางที่ 17 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.38 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ใน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก 1 ข้อ คือความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.66

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 3 ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.38$)

ข้อ 4 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากการสอนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษา
ค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม ($\bar{X}=3.33$)

ข้อ 1 การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.29$)

ข้อ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ($\bar{X}=3.22$)

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.28	0.85	ปานกลาง	4
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.20	0.82	ปานกลาง	5

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน งาน	3.57	0.69	มาก	2
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.69	0.78	มาก	1
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	3.14	0.81	ปานกลาง	6
6. การแก้ปัญหาคำถามที่ก่อกวนของท่าน	3.36	0.74	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.57	ปานกลาง	

ตารางที่ 18 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.38 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็น
รายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 4 ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.69$)

ข้อ 3 ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.57$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ มี 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 6 การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน ($\bar{X}=3.36$)

ข้อ 1 การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
($\bar{X}=3.28$)

ข้อ 2 การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ ($\bar{X}=3.20$)

ข้อ 5 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.14$)

ตารางที่ 19

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 110		ระดับความ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD	พึงพอใจ	
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.92	0.77	ปานกลาง	3
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.95	0.93	ปานกลาง	2
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	3.17	0.95	ปานกลาง	1

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.63	0.88	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	2.92	0.71	ปานกลาง	

ตารางที่ 19 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.92 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใน 4 ข้อ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 3 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิทาง
การศึกษา ($\bar{X}=3.17$)

ข้อ 2 การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=2.95$)

ข้อ 1 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.92$)

ข้อ 4 การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างสุจริตในระยะเวลา
อันควรก้าวหน้า ($\bar{X}=2.63$)

ตารางที่ 20

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.33	0.86	ปานกลาง	2
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิทยาลัย	3.07	0.84	ปานกลาง	3
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่าง เหมาะสม	2.95	0.74	ปานกลาง	6
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.43	0.81	ปานกลาง	1
5. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์วัสดุ ทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.87	0.88	ปานกลาง	7
6. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.98	0.93	ปานกลาง	5
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ	3.01	0.87	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	3.08	0.56	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน อยู่ใน
 ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.08 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์
 เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

- ข้อ 4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.43$)
 ข้อ 1 ความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.33$)
 ข้อ 2 ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.07$)
 ข้อ 7 มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X}=3.01$)
 ข้อ 6 การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}=2.98$)
 ข้อ 3 สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.95$)
 ข้อ 5 ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน
 ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 21

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.32	0.73	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดชัดเจน	3.17	0.84	ปานกลาง	3
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	3.19	0.77	ปานกลาง	2
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	3.14	0.75	ปานกลาง	4
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความ ชอบอย่างเหมาะสม	2.87	1.00	ปานกลาง	6
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ ปฏิบัติงาน	2.89	0.86	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.10	0.68	ปานกลาง	

ตารางที่ 21 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.10 ซึ่งสามารถแสดงผลการ
วิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ใน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

- ข้อ 1 ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ($X=3.32$)
- ข้อ 3 การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย ($X=3.19$)
- ข้อ 2 นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดชัดเจน ($X=3.17$)
- ข้อ 4 การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ($X=3.14$)
- ข้อ 6 ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน ($X=2.89$)
- ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ($X=2.87$)

ตารางที่ 22

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	N = 110		ระดับความ	
	X	SD	พึงพอใจ	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.82	ปานกลาง	5
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.86	ปานกลาง	3
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.05	0.90	ปานกลาง	6
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.98	0.91	ปานกลาง	7
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.07	0.93	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้า หรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยตรง	3.30	1.06	ปานกลาง	2
7. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.87	1.05	ปานกลาง	8
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำ ร้องขอ	3.32	0.89	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	3.12	0.73	ปานกลาง	

ตารางที่ 22 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.12 ซึ่งสามารถ
แสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใน 8 ข้อ มี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 8 ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ ($\bar{X}=3.32$)

- ข้อ 6 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้าหรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยตรง ($\bar{X}=3.30$)
- ข้อ 2 การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.20$)
- ข้อ 5 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=3.07$)
- ข้อ 1 ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ($X=3.06$)
- ข้อ 3 การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.05$)
- ข้อ 4 การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.98$)
- ข้อ 7 ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 23

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.39	0.85	ปานกลาง	2
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.36	0.82	ปานกลาง	3
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง ไปและกลับในการทำงาน	3.47	1.00	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาลัย	3.00	0.89	ปานกลาง	5
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ท่านในการประชุมของวิทยาลัย	3.30	0.91	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	3.30	0.65	ปานกลาง	

ตารางที่ 23 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.30 ซึ่งสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ใน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 3 ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน

$$(\bar{X}=3.47)$$

ข้อ 1 ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.39$)

ข้อ 2 ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.36$)

ข้อ 5 ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของท่านในการประชุมวิทยาลัย
($\bar{X}=3.30$)

ข้อ 4 ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.00$)

ตารางที่ 24

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ กำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน	2.87	0.97	ปานกลาง	4
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากวิทยาลัย	3.05	0.88	ปานกลาง	2
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของ วิทยาลัย	2.96	0.95	ปานกลาง	3
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.22	0.85	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	3.03	0.77	ปานกลาง	

ตารางที่ 24 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านรายได้ สวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.03 ซึ่ง สามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ใน 4 ข้อ มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 4 ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ($\bar{X}=3.22$)

ข้อ 2 รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย ($\bar{X}=3.05$)

ข้อ 3 ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัย ($\bar{X}=2.96$)

ข้อ 1 ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 25

สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.48	0.48	ปานกลาง	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.46	ปานกลาง	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.38	0.66	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.57	ปานกลาง	3
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.92	0.71	ปานกลาง	10
6. ด้านสภาพของการทำงาน	3.08	0.56	ปานกลาง	8

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 110		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.10	0.68	ปานกลาง	7
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.73	ปานกลาง	6
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.30	0.65	ปานกลาง	5
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.03	0.77	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ย	3.25	0.48	ปานกลาง	

ตารางที่ 25 แสดงผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 26

สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 48		N = 110	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	0.48	3.48	0.48
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.61	3.44	0.46
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	0.76	3.38	0.66
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	0.67	3.38	0.57
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.71	0.85	2.92	0.71
6. ด้านสภาพของการทำงาน	2.84	0.74	3.08	0.56
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.84	0.75	3.10	0.68
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.80	0.67	3.12	0.73
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.29	0.74	3.30	0.65
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.74	0.79	3.03	0.77
ค่าเฉลี่ย	3.13	0.56	3.25	0.48

ตารางที่ 26 แสดงผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย

สารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}=3.25$ ตามลำดับ) โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจ
 เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
 ทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพ
และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.82	0.83	3.64	0.71	1.18
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.74	0.62	3.62	0.62	0.90
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.62	0.70	3.59	0.65	0.19

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.74	0.71	3.66	0.61	0.54
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.62	0.65	3.43	0.74	1.23
6. การได้รับอารยทศของในผลงาน	2.56	0.82	3.09	0.83	-3.04*
ค่าเฉลี่ย	3.51	0.45	3.50	0.50	0.14

* P < .05

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($X=3.51$) และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับมาก ($X=3.50$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การได้รับการยกย่องในผลงาน โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง (\bar{X} =2.56 และ 3.09 ตามลำดับ)

ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.29	0.80	3.31	0.60	-0.10
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	2.76	1.02	3.09	0.77	-1.80
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.55	0.79	3.31	0.70	1.49

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการ ปฏิบัติงาน	3.53	0.79	3.21	0.61	2.28*
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตาม โครงการที่วางแผน	3.41	0.93	3.35	0.86	0.32
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัดของท่าน	3.68	0.81	3.69	0.90	-0.08
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ งาน	3.76	0.96	4.01	0.78	-1.41
ค่าเฉลี่ย	3.40	0.60	3.44	0.47	-0.33

* P < .05

ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ เพื่อนร่วมงาน ขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ($\bar{X}=3.53$ และ 3.21 ตามลำดับ)

ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.38	1.07	3.35	0.91	0.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของท่าน	3.71	0.87	3.59	0.93	0.61
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.09	1.06	3.32	0.85	-1.21
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.18	1.06	3.24	1.08	-0.26
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.06	1.07	3.16	0.91	-0.51
ค่าเฉลี่ย	3.28	0.73	3.33	0.70	-0.33

P > .05

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกันคือ ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มคุณลักษณะประสพการดีของท่าน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.03	1.14	3.31	0.90	-1.35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.06	0.97	3.25	0.85	-1.00
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติ งาน	3.56	0.79	3.54	0.72	0.09
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.53	0.79	3.60	0.74	-0.42
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	2.94	1.15	3.13	0.87	-0.94
6. การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน	3.53	0.79	3.36	0.81	1.01
ค่าเฉลี่ย	3.29	0.67	3.38	0.64	-0.62

P > .05

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มคือ ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน และความรู้ลึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ		สารพัดช่าง		
	N = 34		N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.76	1.10	2.88	0.82	-0.61

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.74	1.19	2.96	0.97	-1.00
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	2.76	1.13	3.09	0.96	-1.51
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.41	0.86	2.69	0.96	-1.41
ค่าเฉลี่ย	2.67	0.89	2.91	0.74	-1.43

P > .05

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.67$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างสุจริตในเวลาอันควรก้าวหน้ากว่านี้ โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X}=2.41$) แต่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$) นอกนั้นทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.12	0.95	3.40	0.85	-1.53
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิทยาลัย	2.82	1.11	3.06	0.86	-1.18
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่าง เหมาะสม	2.76	1.10	2.88	0.71	-0.56
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.36	0.90	3.54	0.74	-1.07
5. ความสะดวกในการให้บริการอุปกรณ์โสต ทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.53	1.13	2.94	0.94	-1.94
6. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.79	1.09	3.07	0.88	-1.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ	2.88	1.10	3.00	0.87	-0.61
ค่าเฉลี่ย	2.87	0.82	3.12	0.57	-1.53

P > .05

ตารางที่ 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงานไม่แตกต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) นอกจากนี้ทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.18	1.06	3.31	0.70	-0.66
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดชัดเจน	2.85	1.08	3.13	0.81	-1.47
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	3.09	0.99	3.19	0.80	-0.56
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	3.00	0.98	3.19	0.80	-1.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	2.56	0.96	2.94	1.08	-1.73
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน	2.65	0.98	2.91	0.85	-1.38
ค่าเฉลี่ย	2.89	0.81	3.12	0.70	-1.47

P > .05

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการ บริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมี ข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเป็นอันดับหนึ่ง เช่นเดียวกัน คือ ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัย กำหนดไว้ สำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.81	3.09	0.85	-1.68
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	2.82	1.06	3.24	0.88	-2.08*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.76	0.96	3.07	0.88	-1.62
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมี ส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.56	0.89	2.97	0.96	-2.09*
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.74	1.14	3.16	0.96	-1.99*
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้า หรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานโดยตรง	2.91	0.99	3.32	1.11	-1.82
7. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.74	0.96	2.82	1.05	-0.41

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำ ร้องขอ	3.33	0.74	3.29	0.93	0.21
ค่าเฉลี่ย	2.84	0.76	3.15	0.76	-1.90

* $P < .05$

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือการได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง และมีข้อสังเกตว่าสำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.32	0.98	3.41	0.85	-0.47
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.18	1.09	3.38	0.83	-1.06
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน	3.85	1.16	3.54	1.04	1.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาลัย	3.11	1.13	3.02	0.92	0.38
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ท่านในการประชุมของวิทยาลัย	2.97	1.27	3.40	0.93	-1.74
ค่าเฉลี่ย	3.36	0.81	3.37	0.67	-0.05

P > .05

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกันคือ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 36

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ		สารพัดช่าง		
	N = 34		N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนดหรืออยู่ในปัจจุบัน	2.71	1.00	2.82	1.02	-0.55
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย	2.62	0.95	3.06	0.94	-2.22*
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัย	2.68	1.07	3.00	0.98	-1.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.09	1.08	3.25	0.87	-0.81
ค่าเฉลี่ย	2.77	0.84	3.03	0.83	-1.49

* P < .05

ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบที่สอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$) และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้

สถิติการ และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือรายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย โดยครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง และมีข้อสังเกตว่าสำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 37

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	0.45	3.50	0.50	0.14
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.60	3.44	0.47	-0.33
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.28	0.73	3.33	0.70	-0.33
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.29	0.67	3.38	0.64	-0.62
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	0.89	2.91	0.74	-1.43
6. ด้านสภาพของการทำงาน	2.87	0.82	3.12	0.57	-1.53
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.81	3.12	0.70	-1.47

เอกสารที่ 7: ด้านนโยบายและการบริหารงานเพื่อการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม				t
	การอาชีพ N = 34		สารพัดช่าง N = 69		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.76	3.15	0.76	-1.90
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.36	0.81	3.37	0.67	-0.05
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.77	0.84	3.03	0.83	-1.49
ค่าเฉลี่ย	3.13	0.59	3.31	0.45	-1.42

P > .05

ตารางที่ 37 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.13 และ 3.31 ตามลำดับ) แสดงว่าความพึงพอใจในภาพรวมของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" ผลการทดสอบ ข้อสมมติฐานปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพ
และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.93	0.73	3.63	0.83	1.18
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.71	0.61	3.44	0.71	1.30
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.86	0.77	3.63	0.63	1.12
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.86	0.77	3.41	0.80	1.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.57	0.76	3.73	0.63	-0.78
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน	3.14	0.95	2.88	0.79	1.04
ค่าเฉลี่ย	3.68	0.54	3.44	0.44	1.59

P > .05

ตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) และครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย

สารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อนิยามเป็นรายชื่อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.71 และ 3.86) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.44 และ 3.41)

ตารางที่ 39

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.07	0.99	3.22	0.65	-0.64
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	2.86	0.95	2.98	0.70	-0.49
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.50	0.94	3.24	0.89	0.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการ ปฏิบัติงาน	3.36	0.74	3.34	0.62	0.08
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตาม โครงการที่วางแผน	3.54	0.78	3.44	0.67	0.45
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัดของท่าน	3.79	0.80	3.98	0.69	-0.85
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ งาน	4.00	0.78	4.02	0.79	-0.10
ค่าเฉลี่ย	3.46	0.68	3.45	0.44	0.05

R > .05

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย

สารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มคือ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ		สารพัดช่าง		
	N = 14		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.14	1.10	3.20	0.95	-0.17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของท่าน	3.71	0.99	3.78	0.76	-0.26
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.64	0.74	3.46	0.64	0.87
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.36	1.15	3.49	0.93	-0.43
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.08	1.04	3.32	0.93	-0.79
ค่าเฉลี่ย	3.45	0.83	3.45	0.57	-0.01

P > .05

ตารางที่ 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักรหัสลับ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.45$) โดยครู-อาจารย์
 พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพและ
 วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มคือ ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ และมี
 ข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ความ
 ชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ
 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) และ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$)



ตารางที่ 41

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุศึกษกรร
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ครู-อาจารย์ พหุศึกษกรร				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.80	3.24	0.77	-0.12
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.43	0.76	3.13	0.76	1.29
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติ งาน	3.92	0.64	3.61	0.63	1.56
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.86	0.77	3.83	0.83	0.11
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	2.86	1.03	3.15	0.73	-1.15
6. การแก้ปัญหาคำถามการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน	3.36	1.08	3.38	0.63	-0.06
ค่าเฉลี่ย	3.49	0.68	3.39	0.42	0.47

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน คือระดับความรู้ความสามารถที่สำหรับการปฏิบัติงาน และความรู้ลึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 42

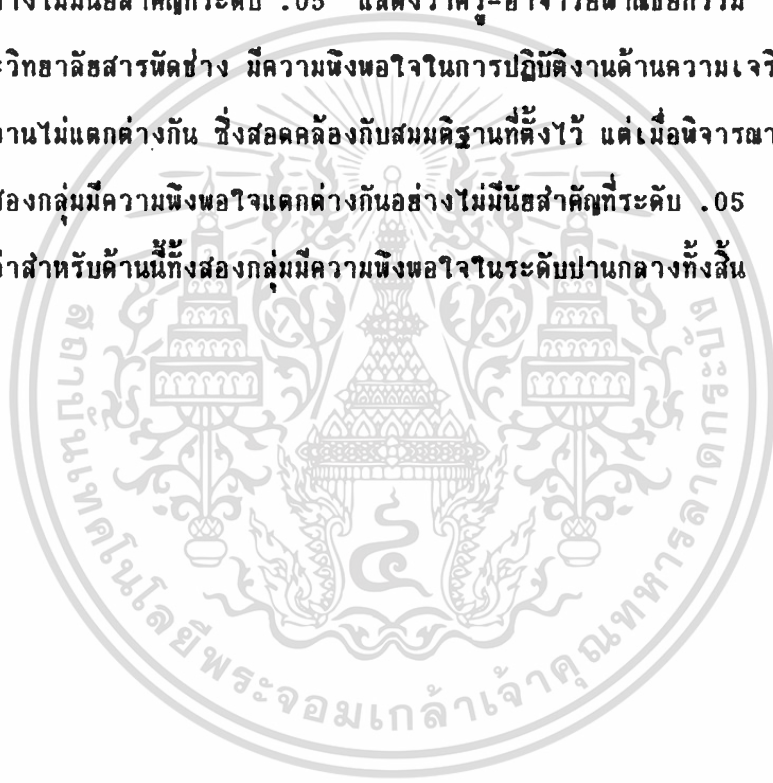
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.93	0.92	2.98	0.69	-0.20
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.79	0.80	2.93	0.88	-0.53
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	2.77	1.01	3.29	0.93	-1.73
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างสุจริตธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.71	0.99	2.54	0.74	0.71
ค่าเฉลี่ย	2.83	0.77	2.93	0.67	-0.48

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
 สارفิตต์ช่าง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X}=2.83$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสارفิตต์ช่าง อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสارفิตต์ช่าง มีความพึงพอใจ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
 การอาชีพและวิทยาลัยสارفิตต์ช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อนิจารณาเป็นรายข้อ
 ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมี
 ข้อเสนอแนะว่าสำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น



ตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุศาสตร์
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	ครู-อาจารย์ พหุศาสตร์				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	2.86	0.86	3.20	0.85	-1.29
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิทยาลัย	2.79	1.05	3.10	0.80	-1.16
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่าง เหมาะสม	2.57	0.65	3.07	0.79	-2.15*
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.29	0.61	3.24	0.89	0.16
5. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์โสต ทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.64	0.93	2.76	0.77	-0.45
6. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.71	0.91	2.83	0.99	-0.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ	2.43	0.85	3.02	0.88	-2.20*
ค่าเฉลี่ย	2.76	0.51	3.02	0.56	-1.54

* P < .05

ตารางที่ 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สภาพการทำงานใน วิทยาลัยจัดได้อย่างเหมาะสม และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพมีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.29	0.99	3.34	0.79	-0.21
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดชัดเจน	2.79	0.70	3.24	0.89	-1.75
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	2.93	0.62	3.20	0.75	-1.20
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	2.79	0.98	3.05	0.67	-1.12
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความ ชอบอย่างเหมาะสม	2.14	0.95	2.76	0.86	-2.24*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ ปฏิบัติงาน	2.36	0.84	2.85	0.88	-1.84
ค่าเฉลี่ย	2.71	0.59	3.07	0.66	-1.80

* P < .05

ตารางที่ 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.71) และครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.07) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พณิชยกรรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย

สารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง (\bar{X} =2.14 และ 2.76 ตามลำดับ)

ตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ		สารพัดช่าง		
	N = 14	N = 41	N = 41	N = 41	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.73	3.00	0.77	-0.30
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	2.86	0.95	3.15	0.82	-1.09
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.64	0.63	3.00	0.95	-1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.36	0.63	3.00	0.83	-2.62*
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.50	0.52	2.93	0.78	-1.89
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้าหรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยตรง	2.71	0.61	3.27	1.00	-1.94
7. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.29	0.61	2.95	1.05	-2.24*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำ ร้องขอ	3.21	0.58	3.38	0.84	-0.66
ค่าเฉลี่ย	2.69	0.41	3.08	0.67	-2.03*

* P < .05

ตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
สารพัดช่าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับ
ปานกลาง (\bar{X} =2.69) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับ
ปานกลาง (\bar{X} =3.08) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย

การอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือการยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา และความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ตารางที่ 46

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.14	0.53	3.34	0.85	-0.81
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.07	0.83	3.32	0.82	-0.97
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน	3.93	1.07	3.34	0.94	1.95
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย	2.92	0.90	2.97	0.85	-0.17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ท่านในการประชุมของวิทยาลัย	2.79	0.80	3.15	0.85	-1.39
ค่าเฉลี่ย	3.12	0.55	3.17	0.60	-0.28

P > .05

ตารางที่ 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
สารพัดช่าง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =3.12) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =3.17) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

และวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 47

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ กำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน	2.36	0.84	2.95	0.89	-2.18*
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากวิทยาลัย	2.50	0.85	3.05	0.77	-2.23*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ		สารพัดช่าง		
	N = 14		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของ วิทยาลัย	2.50	1.02	2.90	0.91	-1.38
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.36	0.93	3.17	0.83	0.70
ค่าเฉลี่ย	2.68	0.68	3.02	0.68	-1.61

* P < .05

ตารางที่ 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =2.68) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =3.02) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน และรายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ตารางที่ 48

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	0.54	3.44	0.44	1.59
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	0.68	3.45	0.44	0.05
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.83	3.45	0.57	-0.01
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.68	3.39	0.42	0.47
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.83	0.77	2.93	0.67	-0.48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม				t
	การอาชีพ N = 14		สารพัดช่าง N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. ด้านสภาพของการทำงาน	2.76	0.51	3.02	0.56	-1.54
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.71	0.59	3.07	0.66	-1.80
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.69	0.41	3.08	0.67	-2.03*
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.12	0.55	3.17	0.60	-0.28
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.68	0.68	3.02	0.68	-1.61
ค่าเฉลี่ย	3.15	0.50	3.17	0.52	-0.11

* $P < .05$

ตารางที่ 48 สรุปผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ตามปัจจัย 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

(\bar{X} =3.15 และ 3.17 ตามลำดับ) แสดงว่าความพึงพอใจในภาพรวมของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อนิยามเป็นรายด้านปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha = .05$ คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง และมีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.45$)

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและ วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha = .05$ และยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.82	0.83	3.93	0.73	-0.41
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.74	0.62	3.71	0.61	0.11
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.62	0.70	3.86	0.77	-1.05
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.74	0.71	3.86	0.77	-0.53
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.62	0.65	3.57	0.76	0.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน	2.56	0.82	3.14	0.95	-2.14*
ค่าเฉลี่ย	3.51	0.45	3.68	0.54	-1.07

* P < .05

ตารางที่ 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$)

และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เช่นกัน โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความ

พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การได้รับการยกย่องในผลงาน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า
ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ (\bar{X} =3.56 และ 3.14 ตามลำดับ)

ตารางที่ 50

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง N = 34		พาณิชย์กรรม N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.29	0.80	3.07	0.99	0.82
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	2.76	1.02	2.86	0.95	-0.29
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.55	0.79	3.50	0.94	0.17
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน	3.53	0.79	3.36	0.74	0.70
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน	3.41	0.93	3.54	0.78	-0.44
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.68	0.81	3.79	0.80	-0.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.96	4.00	0.78	-0.81
ค่าเฉลี่ย	3.40	0.60	3.46	0.68	-0.31

P > .05

ตารางที่ 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) เช่นกัน โดยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 51

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.38	1.07	3.14	1.10	0.70
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของท่าน	3.71	0.87	3.71	0.99	-0.03
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.09	1.06	3.64	0.74	-1.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.18	1.06	3.36	1.15	-0.52
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.06	1.07	3.08	1.04	-0.05
ค่าเฉลี่ย	3.28	0.73	3.45	0.83	-0.66

P > .05

ตารางที่ 51 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านลักษณะ

ของการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$)

และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เช่นกัน

โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มคือ ความรับผิดชอบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์

ตารางที่ 52

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชยกรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.03	1.14	3.21	0.80	0.55
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.06	0.97	3.43	0.76	-1.27
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติ งาน	3.56	0.79	3.92	0.64	-1.49
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.53	0.79	3.86	0.77	-1.32
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	2.94	1.15	2.86	1.03	0.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน	3.53	0.79	3.36	1.08	0.62
ค่าเฉลี่ย	3.29	0.67	3.49	0.68	-0.89

P > .05

ตารางที่ 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งสองกลุ่มคือ ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้สึกที่มีในงานที่
รับผิดชอบ

ตารางที่ 53

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง N = 34		พาณิชยกรรม N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.76	1.10	2.93	0.92	-0.49
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.74	1.19	2.79	0.80	-0.15
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	2.76	1.13	2.77	1.01	-0.01

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.41	0.86	2.71	0.99	-1.06
ค่าเฉลี่ย	2.67	0.89	2.83	0.77	-0.56

$P > .05$

ตารางที่ 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=2.67$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=2.83$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่าง
กันอย่างไม่นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในเวลาอันควรก้าวหน้า โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X}=2.41$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$) นอกนั้นทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.12	0.95	2.86	0.86	0.89
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิทยาลัย	2.82	1.11	2.79	1.05	0.11
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่าง เหมาะสม	2.76	1.10	2.57	0.85	0.61
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.36	0.90	3.29	0.61	0.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง N = 34		พาณิชย์กรรม N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์วัสดุ ทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.53	1.13	2.64	0.93	0.33
6. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.79	1.09	2.71	0.91	0.24
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ	2.88	1.10	2.43	0.85	1.35
ค่าเฉลี่ย	2.87	0.82	2.76	0.51	0.49

P > .05

ตารางที่ 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.87)
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.76)

เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$) นอกจากนี้ทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 55

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.18	1.06	3.29	0.99	-0.33
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดชัดเจน	2.85	1.08	2.79	0.70	0.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	3.09	0.99	2.93	0.62	0.56
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	3.00	0.98	2.79	0.98	0.69
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	2.56	0.96	2.14	0.95	1.37
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน	2.65	0.98	2.36	0.84	0.97
ค่าเฉลี่ย	2.89	0.81	2.71	0.59	0.73

P > .05

ตารางที่ 55 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.89)

และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.71)

เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณา ความดีความชอบอย่างเหมาะสม และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดยกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.56 และ 2.65 ตามลำดับ) แต่กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับน้อย (\bar{X} =2.14 และ 2.36 ตามลำดับ) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ตารางที่ 56

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.81	2.93	0.73	-0.54

ตารางที่ 56 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	2.82	1.06	2.86	0.95	-0.10
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.76	0.96	2.64	0.63	0.44
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมี ส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.56	0.89	2.36	0.63	0.77
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.74	1.14	2.50	0.52	0.98
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้า หรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยตรง	2.91	0.99	2.71	0.61	0.69
7. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.74	0.96	2.29	0.61	1.61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 56 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชยกรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ	3.33	0.74	3.21	0.58	0.54
ค่าเฉลี่ย	2.84	0.76	2.69	0.41	0.89

$P > .05$

ตารางที่ 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) และครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นและทำให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา และความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.56 และ 2.74) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} =2.36 และ 2.29) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ตารางที่ 57

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34	N = 14			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.32	0.98	3.14	0.53	0.82
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.18	1.09	3.07	0.83	0.32
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง ไปและกลับในการทำงาน	3.85	1.16	3.93	1.07	-0.21
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาลัย	3.11	1.13	2.92	0.90	0.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 57 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ท่านในการประชุมของวิทยาลัย	2.97	1.27	2.79	0.80	0.50
ค่าเฉลี่ย	3.36	0.81	3.12	0.55	0.94

$P > .05$

ตารางที่ 57 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไร้มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับมากเหมือนกันคือ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับใน การทำงาน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 58

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง N = 34		พาณิชย์กรรม N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ กำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน	2.71	1.00	2.36	0.84	1.15
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากวิทยาลัย	2.62	0.95	2.50	0.85	0.40
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของ วิทยาลัย	2.68	1.07	2.50	1.02	0.53

ตารางที่ 58 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.09	1.08	3.36	0.93	-0.81
ค่าเฉลี่ย	2.77	0.84	2.68	0.68	0.37

P > .05

ตารางที่ 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.68$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X}=2.36$) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 59

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	0.45	3.68	0.54	-1.07
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.60	3.46	0.68	-0.31
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.28	0.73	3.45	0.83	-0.66
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.29	0.67	3.49	0.68	-0.89
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	0.89	2.83	0.77	-0.56
6. ด้านสภาพของการทำงาน	2.87	0.82	2.76	0.51	0.49
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.81	2.71	0.59	0.73
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.76	2.69	0.41	0.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยการอาชีพ				t
	ช่าง		พณิชยการ		
	N = 34		N = 14		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.36	0.81	3.12	0.55	0.94
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.77	0.84	2.68	0.68	0.37
ค่าเฉลี่ย	3.13	0.59	3.15	0.49	-0.12

$P > .05$

ตารางที่ 59 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พณิชยการ วิทยาลัยการอาชีพ 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พณิชยการ วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$ และ 3.15 ตามลำดับ) แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พณิชยการ วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่งเหมือนกัน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน
ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 60

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.64	0.71	3.63	0.83	0.02
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.62	0.62	3.44	0.71	1.38
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.59	0.65	3.63	0.63	-0.26
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.66	0.61	3.41	0.80	1.81
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	3.43	0.74	3.73	0.63	-2.14*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 60 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน	3.09	0.83	2.88	0.79	1.32
ค่าเฉลี่ย	3.50	0.50	3.44	0.44	0.57

* P < .05

ตารางที่ 60 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่างด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ระดับ .05 คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา โดยครู-อาจารย์
 ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครู-อาจารย์
 พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ($\bar{X}=3.43$ และ 3.73 ตามลำดับ)

ตารางที่ 61

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง N = 69		พาณิชย์กรรม N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.31	0.60	3.22	0.65	0.72
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	3.09	0.77	2.98	0.70	0.77
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย	3.31	0.70	3.24	0.89	0.45
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน	3.21	0.61	3.34	0.62	-1.12
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน	3.35	0.86	3.44	0.67	-0.55
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.69	0.90	3.98	0.69	-1.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.01	0.78	4.02	0.79	-0.06
ค่าเฉลี่ย	3.44	0.47	3.45	0.44	-0.20

$P > .05$

ตารางที่ 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เช่นกัน โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก เหมือนกันคือ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน และการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน นอกนั้นทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 62

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.35	0.91	3.20	0.95	0.86
2. ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ของท่าน	3.59	0.93	3.78	0.76	-1.11
3. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.32	0.85	3.46	0.64	-0.91
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.24	1.08	3.49	0.93	-1.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 62 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.16	0.91	3.32	0.93	-0.86
ค่าเฉลี่ย	3.33	0.70	3.45	0.57	-0.90

P > .05

ตารางที่ 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อนำสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมาก เหมือนกันคือ ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ นอกนั้นทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 63

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชยกรรม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.31	0.90	3.24	0.77	0.38
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.25	0.85	3.13	0.76	0.77
3. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติ งาน	3.54	0.72	3.61	0.63	-0.48
4. ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.60	0.74	3.83	0.83	-1.51
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	3.13	0.87	3.15	0.73	-0.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 63 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน	3.36	0.81	3.38	0.63	-0.11
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.64	3.39	0.42	-0.13

P > .05

ตารางที่ 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$)

และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$)

เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับ

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมาก เหมือนกันคือ ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน และความรู้ลึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ นอกนั้นทุกรายข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 64

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชยกรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.88	0.82	2.98	0.69	-0.61
2. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.96	0.97	2.93	0.88	0.16
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา	3.09	0.96	3.29	0.93	-1.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร ก้าวหน้ามากกว่านี้	2.69	0.96	2.54	0.74	0.86
ค่าเฉลี่ย	2.91	0.74	2.93	0.67	-0.19

P > .05

ตารางที่ 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =2.91) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =2.93) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับ
ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกันคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา สำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 65

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.40	0.85	3.20	0.85	1.19
2. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของวิทยาลัย	3.06	0.86	3.10	0.80	-0.23
3. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่างเหมาะสม	2.88	0.71	3.07	0.79	-1.31
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.54	0.74	3.24	0.89	1.90
5. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์สื่อกักศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.94	0.94	2.76	0.77	1.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง N = 69		พาณิชย์กรรม N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อให้ประกอบการศึกษาชั้นคว่ำ	3.07	0.88	2.83	0.99	1.34
7. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.00	0.87	3.02	0.88	-0.14
ค่าเฉลี่ย	3.12	0.57	3.02	0.56	0.87

P > .05

ตารางที่ 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูให้เินหาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย สารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) นอกนั้นทุกรายข้อมีความ พึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 66

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	3.31	0.70	3.34	0.79	-0.22
2. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดชัดเจน	3.13	0.81	3.24	0.89	-0.67
3. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	3.19	0.80	3.20	0.75	-0.03
4. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	3.19	0.80	3.05	0.67	0.96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 66 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
5. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	2.94	1.08	2.76	0.86	0.92
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน	2.91	0.85	2.85	0.88	0.32
ค่าเฉลี่ย	3.12	0.70	3.07	0.66	0.32

P > .05

ตารางที่ 66 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับ ปานกลางเป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกันคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ตารางที่ 67

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.85	3.00	0.77	0.55
2. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.24	0.88	3.15	0.82	0.52
3. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.07	0.88	3.00	0.95	0.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 67 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง N = 69		พาณิชยกรรม N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา	2.97	0.96	3.00	0.83	-0.16
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.16	0.96	2.93	0.78	1.33
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้าหรือพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยตรง	3.32	1.11	3.27	1.00	0.26
7. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	2.82	1.05	2.95	1.05	-0.62
8. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ	3.29	0.93	3.38	0.84	-0.45
ค่าเฉลี่ย	3.15	0.76	3.08	0.67	0.49

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 67 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความ
พึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า สำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับ
ปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 68

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัย	3.41	0.85	3.34	0.85	0.42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 68 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง N = 69		พาณิชย์กรรม N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.38	0.83	3.32	0.82	0.40
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน	3.54	1.04	3.34	0.94	1.02
4. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย	3.02	0.92	2.97	0.85	0.26
5. ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของท่านในการประชุมของวิทยาลัย	3.40	0.93	3.15	0.85	1.40
ค่าเฉลี่ย	3.37	0.67	3.17	0.60	1.30

P > .05

ตารางที่ 68 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.37$)

และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.17$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับ
 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
 และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ
 ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน โดยครู-อาจารย์
 ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) แต่
 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 ($\bar{X}=3.34$) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 69

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ กำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน	2.82	1.02	2.95	0.89	-0.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 69 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง N = 69		พาณิชย์กรรม N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
2. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากวิทยาลัย	3.06	0.94	3.05	0.77	0.06
3. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของ วิทยาลัย	3.00	0.98	2.90	0.91	0.52
4. ความสะดวกในการไปรับการรักษาใน โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.25	0.87	3.17	0.83	0.47
ค่าเฉลี่ย	3.03	0.83	3.02	0.68	0.10

P > .05

ตารางที่ 69 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกัน คือความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย สำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 70

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50	0.50	3.44	0.44	0.57
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.47	3.45	0.44	-0.20
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	0.70	3.45	0.57	-0.90
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.64	3.39	0.42	-0.13
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.91	0.74	2.93	0.67	-0.19
6. ด้านสภาพของการทำงาน	3.12	0.57	3.02	0.56	0.87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 70 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยสารพัดช่าง				t
	ช่าง		พาณิชย์กรรม		
	N = 69		N = 41		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.12	0.70	3.07	0.66	0.32
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.76	3.08	0.67	0.49
9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.37	0.67	3.17	0.60	1.30
10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.03	0.83	3.02	0.68	0.10
ค่าเฉลี่ย	3.31	0.45	3.17	0.52	1.13

P > .05

ตารางที่ 70 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.31 และ 3.17 ตามลำดับ) แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีข้อสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความเอกลक्षणนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความ
 พึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้าน

ข้อสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 ในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน
 ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม โดยจำแนกตัวแปรตามสถานศึกษาที่สังกัดและประเภทวิชาที่ทำการสอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาที่สังกัดและประเภทวิชาที่ทำการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้จำนวน 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.45

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปรวิเคราะห์โดยใช้ t -test ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานศึกษาที่สังกัด ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ

ประเภทวิชาที่ทำการสอน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง**

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและ
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้
รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพของ
การทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง**

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและ
ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความ
รับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ สวัสดิการและประโยชน์
ตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและ
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน พบว่ามีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ราชได้ สวัสดิการ
และประโยชน์ตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ราชได้
สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง 10 ด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย
สารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"

**ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง**

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงใน
งานที่ทำ ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05
แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจว่า สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ราชได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2 ว่า
"ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"

**ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง**

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ 10 ด้าน พบว่า มีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้
ข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"

**ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง**

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน พบว่า
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้
ข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างมีครู-อาจารย์สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ โดยเป็นครู-อาจารย์สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง ร้อยละ 69.62 และเป็นครู-อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยละ 30.38 จากกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรม โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง มากกว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยละ 66.99 และ 33.01 ตามลำดับ และมีจำนวนครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง มากกว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยละ 74.55 และ 25.45 ตามลำดับ อาจจะเป็นเนื่องมาจาก การจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน รวมถึงการเป็นแหล่งบริการวิชาชีพแก่ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น จึงทำให้วิทยาลัยสารพัดช่างซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ในจังหวัด และใกล้แหล่งชุมชน มีผู้เข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ส่วนวิทยาลัยการอาชีพตั้งอยู่ในระดับอำเภอจึงมีผู้เข้าเรียนน้อย ทำให้ปริมาณครู-อาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างมีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์และนักศึกษาสังกัดวิทยาลัยการอาชีพแทบทุกพื้นที่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) อาจจะเป็นเนื่องจากครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความต้องการตอบสนองในขั้นที่สูงกว่าที่ได้รับมา โดยปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองมากขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ และยังมีความต้องการได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นวิทยาลัยการอาชีพจึงควรสนองตอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกรมอาชีวศึกษา จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประศักดิ์ นิษากร ที่พบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมฝึกหัดครู โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง"¹ นิสม ศรีวิเศษ พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู อยู่ในระดับปานกลาง"² ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ได้ทำการวิจัยพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง"³ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมากคือ ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับให้ผลสำเร็จตามความต้องการ รวมทั้งความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เช่น การมอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การสนับสนุนและยกย่องในผลงาน ดังนั้น เมื่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสพผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงสุด"⁴

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อาจจะเนื่องมาจากครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ได้รับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาของนักศึกษา รวมทั้งการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน และผลงานได้รับการยกย่องนับถือ จากอาจารย์ภายในวิทยาลัย สถานศึกษาต่าง ๆ และบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่วนการได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดนั้น ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงผลงานวิชาการ เพื่อเป็นการแนะนำให้บุคคลภายนอกได้รับทราบผลงานและกิจกรรมของวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จะทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย วิเศษสุวรรณ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง"⁵

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ อาจจะเป็นเนื่องจาก ลักษณะของงานที่ครู-อาจารย์รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่ต้องการความชำนาญและทักษะวิชาชีพ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ก็เช่นเดียวกัน ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดเชิงวิชาชีพ ถ้าขทอดความรู้ ทักษะแก่ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนจะได้นำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้การสอนของครู-อาจารย์ยังมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่ตนเองและได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Charles R. Milton ที่ว่า "ลักษณะงานเป็นโอกาสที่จะได้ เรียนรู้ปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จและงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ"^๑

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ อาจจะเป็นเพราะว่า ปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพแต่ละแห่งได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่สอนให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วจึงจะได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ของวิทยาลัยตามลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และการวางแผนพัฒนางานของตนเอง แต่เนื่องจากครู-อาจารย์มีภาระงานสอนมาก ต้องสอนตามหลักสูตรในระบบโรงเรียนและหลักสูตรระยะสั้นแล้ว ยังต้องทำหน้าที่บริการ เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ทำงานธุรการ งานปกครอง จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้ไม่สูงเท่าที่ควร สอดคล้องกับการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่พบว่า "ครู-อาจารย์มีงานพิเศษมากเกินไป"^๒

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง"^๓

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ความรู้ลึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ครู-อาจารย์ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับคน สามารถแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย และยอมรับในงานที่จะต้องรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทั้งงานประจำและงานพิเศษ งานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะดำเนินไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า "ความรับผิดชอบหมายถึง ข้อผูกพันของ ผู้ใดบังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำ อย่างใดอย่างหนึ่ง"

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก มีแสง ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง"¹⁰

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะ

เนื่องจาก สภาพการทำงานปัจจุบันครู-อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรรมงานเพื่อการกรรรมศึกษาเท่านั้น มิอนุญญตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรรมใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม และศึกษาคู่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่จะพัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาให้มีความสามารถทางวิชาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นแนวนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติในการพัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมและศึกษาคู่ให้ได้รับวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุดคือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างสุจริตธรรม อาจจะเป็นเพราะว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครู-อาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาใช้วิธีการแต่งตั้งจากผู้บริหาร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งการสุจริตธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ เช่น ระบบอาวุโส ระบบพรรคพวก ทำให้โอกาสที่ครู-อาจารย์จะได้รับการพิจารณาให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปมีน้อย เพราะขึ้นอยู่กับการพิจารณาและความพอใจของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ แก้วเกษ ที่พบว่า "การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารยังไม่สุจริตธรรม เพราะขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารเอง"¹¹ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบให้แน่นอนและสุจริตธรรม ให้โอกาสครู-อาจารย์เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ที่พบว่า "การกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม มีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน"¹²

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง"¹³

2.6 ด้านสภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเข้าร่วมประชุมหรือวางแผนเพื่อบริหารงาน ทางด้านวิชาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพราะการได้มีส่วนร่วมในการ เสนอจัดทำนโยบายและแผนงาน จะทำให้ครู-อาจารย์ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและ แผนงานที่ได้จัดทำขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงทำให้นโยบายและแผนงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ สภาพของการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้ครู-อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ French ที่ว่า "สภาพของงานที่ดี การบริหารงานที่ดี สามารถทำ ให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้"¹⁴

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดคือ ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์สัคภัณฑ์ศึกษาต่อ การเรียนการสอน อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานราชการโดยเฉพาะวงการศึกษา มักจัดไม่ สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยไม่พอใจเป็นส่วนมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนคติ สาขร ที่กล่าวถึงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้อการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่พบว่า

การอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จะช่วยให้อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ บุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นย่อมเกิดผลดีต่อ หน่วยงาน¹⁵

สภาพของการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพของการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่โดยสภาพปัจจุบันหน่วยงานราชการโดยเฉพาะวงการศึกษา มักจัดไม่สมบูรณ์ เนื่องจากได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ไม่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ¹⁶ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหา ตำรา เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาให้เหมาะสมมีเพียงพอและเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัย ก็จะเพิ่มความพึงพอใจด้านนี้มากขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง"¹⁷

2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากระบบราชการได้วางระเบียบหรือกำหนดระบบงานไว้อย่างแน่นอน โดยเฉพาะกรมอาชีวศึกษา มีการวางแผนในการจัดทำนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน โดยครู-อาจารย์ทุกคนได้รับทราบถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติและระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัย แต่เนื่องจากสายการบังคับบัญชามีหลายลำดับขั้น ตั้งแต่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา นโยบายบางอย่างครู-อาจารย์ไม่ได้รับทราบโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา อาจจะทำให้เข้าใจไม่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานบางอย่าง จึงทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้มีระดับไม่สูงนัก ดังที่ ศิริมา พรนิมิตร พบว่า "ผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาจะมีการสื่อสารในลักษณะเร่งเร้าให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีการสื่อสารในลักษณะดังกล่าวน้อยกว่า ซึ่งในทางระบบงานผู้บริหารจะมอบภาระนั้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป"¹⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนของ Thomas J. Sergirvanni¹⁹ และ Robert Eugene Hammer²⁰ กล่าวว่า "ผู้บริหารส่วนใหญ่จะบริหารงานโดยอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษามาและอาศัยประสบการณ์ของตนเอง ในขณะที่ดำรงตำแหน่งก็มีการอบรมศึกษาและดูงานน้อย ทำให้ก้าวไม่ทันความรู้หรือเทคนิควิธีการแบบใหม่ ๆ"

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาจะเริ่มจากการเป็นครูหรืออาจารย์ แล้วได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจนเป็นผู้บริหาร²¹ มีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานไม่มากนัก นโยบายในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่เด่นชัด จากสาเหตุนี้อาจทำให้ครู-อาจารย์พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่าหากผู้บริหารมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน รู้จักประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญของวิทยาลัย รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นผลงานเป็นหลักจะทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจมากขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารวัตนะ ที่พบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง"²²

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลงานวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจคือ สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากลักษณะงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการสอนหรืองานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการค้า และงานปกครอง รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยาลัยมอบหมายให้รับผิดชอบ งานเหล่านี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ในแผนกวิชาเดียวกัน หรือต่างแผนกวิชา สนับสนุนให้มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้สามารถปรับตัวและคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธ์เป็นกันเองให้ความช่วยเหลือ แก้ปัญหา และสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน นับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนั้นมากที่สุดคือ ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของ ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์และสร้าง มนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวางแผนไว้เป็นขั้นตอน มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ เกิดมนุษยสัมพันธ์การให้สิ่งจูงใจและการประสานข้อขัดแย้งในโรงเรียน พยายามสร้างความ เข้าใจในตัวบุคคลให้ความเป็นกันเอง และสังเกตว่าครู-อาจารย์มีความต้องการเป็นอย่างไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถสนองความต้องการของครูได้ตรงจุด เหมาะสมกับเวลา ส่อมทำให้ ครูเกิดความพึงพอใจได้²³ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ของตนได้มีการ จัดกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งการได้มีโอกาสทัศนศึกษาร่วมกันตามโอกาส เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเกิดความเข้าใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สารัตนะ ที่พบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน"²⁴

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีหผล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง"²⁵

2.9 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และพาณิชย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์

วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความสะดวก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน อาจจะเนื่องมาจากค่านิยมและความเชื่อถือที่ถือว่าการทำงานราชการเป็นงานที่มั่นคง หากที่จะถูกให้ออกจากงานได้ง่าย ๆ สังคมไทยให้ความเคารพยกย่องเป็นปฐพีสุขบุคคล ทำให้ครู-อาจารย์รู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ทำ นอกจากนี้วิทยาลัยยังได้จัดสร้างบ้านพักอาศัยให้กับครู-อาจารย์ภายในบริเวณวิทยาลัยหรือใกล้สถานศึกษา ครู-อาจารย์เกิดความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีสมาคมรักวิชาการคอยดูแลความสงบเรียบร้อย ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกปลอดภัย นับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับแนวคิดของ Cooper ที่กล่าวว่า "ความต้องการของบุคลากรประการหนึ่งคือ ความสะดวกในการไป-กลับ"²⁶ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่พบว่า

ความต้องการความมั่นคง มี 2 แบบ คือ

1. ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ
2. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน²⁷

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในด้านนั้นน้อยที่สุดคือ ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมของวิทยาลัย อาจจะเนื่องมาจาก ความมั่นคงในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันสภาพของราชการในสาขาคบคูลภายนอกเสื่อมโทรม ไม่ดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้นิยมเข้ารับราชการ เพราะระบบและโครงสร้างของราชการความยืดหยุ่น ขาดการกระจายอำนาจที่เหมาะสม²⁸ ทำให้ครู-อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถริเริ่มแนวความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ มีความรู้สึกที่ขาดการส่งเสริมและให้กำลังใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดอิสระภาพในการทำงาน และมีความรู้สึกที่สภาพในความเป็นครูนั้นต่ำต้อย²⁹ โดยอาจมีอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ที่ยังคิดว่าระบบราชการผูกขาดเอกชนไม่ได้ จึงทำให้ผลการวิจัยนี้ออกมาในระดับปานกลาง

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สม นิกรสน ที่พบว่า "สภาพความพึงพอใจ
ในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง"³⁰

2.10 ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ
ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อาจจะเป็นเนื่องจาก ครู-
อาจารย์สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยทั้งในโรงพยาบาลของรัฐบาลและ
เอกชน

ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ
มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุดคือ รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย
อาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันภาวะค่าครองชีพสูงมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่ครู-อาจารย์
ได้รับอยู่ในขณะนี้ ทำให้จำนวนเงินที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน
ที่พบว่า "วิถีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานคือ การจัดสวัสดิการ
เงินเดือน ค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"³¹ นอกจากนี้ค่าสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน
ที่รัฐบาลได้ให้นั้นก็ไม่สามารถที่จะช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวครู-อาจารย์อยู่ในสภาวะ
ที่เพียงพออย่างเหมาะสม ดังที่ สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ กล่าวว่า "ครูต้องการความช่วยเหลือในด้าน
ที่อยู่อาศัย คือต้องการให้ครูสภาสร้างที่อยู่อาศัยให้ครูได้เช่าซื้อในราคาถูก ต้องการช่วยเหลือ
การศึกษาบุตร ทั้งด้านเงินอุดหนุนและจัดหาสถานที่เรียน และการลดค่าโดยสารรถไฟ"³²
เป็นที่น่าสังเกตว่ารายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงาน ดังที่ Yoder and Others กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน
ที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจใน
งานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความ
ต้องการขั้นพื้นฐานของเขา"³³ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนเป็น
สิ่งจำเป็นและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และป้องกันไม่ให้เกิดลากรในหน่วยงาน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดความไม่พอใจในงาน จึงควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจด้านนี้มากขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการ
ส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง"³⁴

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและ
พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
ในภาพรวมตามราชด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3
โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับให้ผลสำเร็จตามความต้องการ รวมทั้งความสำเร็จ
ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารให้การ
ส่งเสริมและสนับสนุน ดังนั้นเมื่องานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน
จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป จึงเกิดความพึงพอใจในผลงาน แต่
ไม่ได้รับเท่าที่ควรตามลำดับที่ 8, 9, 10 ที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ได้รับความเจริญก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานไม่ดีมากนัก โดยทางสถานศึกษาให้ในระดับปานกลางเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้
อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อย การปรับตัวและปรับใจ
ต่อสภาพการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยังมีไม่มากนัก
เพราะงานสอนเป็นงานที่ต่างคนต่างรับผิดชอบกันเอง ความพึงพาวอาศัยช่วยเหลือกันมีน้อย
นอกจากนี้การบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ มักจะได้รับราชได้น้อย ไม่เพียงพอกับสภาพ
เศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องราชได้จากการสอนพิเศษมักจะไม่ค่อยมีชั่วโมงสอน
รวมทั้งการทำงานในช่วงขึ้นเริ่มต้นและเรียนรู้งาน ต้องอาศัยเวลาพอสมควรในการ
สร้างผลงาน ดังนั้นการพัฒนาความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจึงมีโอกาสน้อย
เนื่องจากผู้บริหารมักจะพิจารณาความรู้ความสามารถ ผลงาน และประสบการณ์ในการ

ทำงานเป็นหลัก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับผูกมัดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มีกำลังใจสูง ให้เกิดความรู้สึกในการอุทิศตนเพื่องานภายในหน่วยงาน บุคคลใดได้ปฏิบัติ
งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะทำให้บุคคลนั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบ
หนีกงาน ไม่เปลี่ยนงาน แต่จะหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม
ก็ตามความพึงพอใจในการทำงานก็มีขีดจำกัด มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน และ
แปรเปลี่ยนไปได้ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล และแต่ละสภาพการทำงาน ความ
พึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามลักษณะความพอใจต่อองค์ประกอบใน
การทำงานต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและมีความพอใจในองค์ประกอบของการทำงานมาก
ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลถึงสมรรถภาพในการทำงาน
ของบุคคล และประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จักใช้ให้
เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคลด้วย

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงสุทฐ์ สุนทรปฎิภาค ที่ได้ศึกษาเรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า "มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง"³⁵

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง 10 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) อาจจะเป็นเนื่องจากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุด ดังที่ Maslow กล่าวว่า "ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดและเป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่อาจทำให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของคน โดยการให้สิ่งจูงใจในการทำงานที่เป็นทั้งผลตอบแทนภายในและภายนอกที่เหมาะสม เสมอภาค และยุติธรรม"³⁶ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีมูลเหตุมาจากความต้องการ"³⁷ ดังนั้นวิทยาลัยสารพัดช่างจึงควรสนองตอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้านเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล รักสงวน พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง"³⁸ และ Haji ได้ทำการศึกษาพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่สูงและไม่ต่ำมาก"³⁹ สากล จริยวิธานนท์ พบว่า "อาจารย์ในสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง"⁴⁰ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ผลงานใน

หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อาจเนื่องจากครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถ ความชำนาญ และทำให้ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ
ของงาน สามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนและงานที่รับผิดชอบ

ดังนั้นเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงควรได้รับการยกย่องในผลงานจากผู้บริหารและ
เพื่อนร่วมงาน จำทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากขึ้น ซึ่งตรงกับค่ากล่าวของ
Strauss และ Sayles ที่ว่า "ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล
เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีค่า ซึ่งความภาคภูมิใจ
เหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้"⁴¹

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในค่านิยมมากที่สุดคือ การใช้ความ
สามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อาจจะเนื่องจากครู-อาจารย์ได้ทำงานตรงกับความรู้
ความสามารถและความชำนาญ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน
โดยผู้บริหารไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
ของนักศึกษา และมีวิธีการทำงานที่ได้รับความสนใจจากผู้อื่น โดยการยอมรับในความรู้
ความสามารถ เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงาน เพราะอาชีพครูนั้นสิ่งทำให้เกิด
ความภาคภูมิใจในการทำงานคือ การได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้
การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ⁴²

ส่วนการได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในค่านิยมข้อนี้มากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

เมื่อครู-อาจารย์ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย
เอกสารในชั้นเอกสารที่ส่งในวันเสาร์เพื่อการพักผ่อนเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเมื่อนอนดูทีวีเห็นข่าวประโชยณด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้เพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้มากกว่าที่เป็นอยู่ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงานไว้ว่า "สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน" ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ^{4,3}

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ เนื่องจากว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาแต่ละแห่งจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายงานและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน อันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามความถนัดเชิงวิชาชีพ นอกจากนี้การสอนของครู-อาจารย์ยังมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Chester I Barnard ที่ว่า "การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน" สอดคล้องกับ Gilmer ที่ได้กล่าวว่า "ลักษณะของงานที่ทำขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพอใจ"⁴⁵ และ Roderey Arlyn Wickstrom พบว่า "สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือลักษณะของงานที่ทำ"⁴⁶

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า ภาระงานสอนของครู-อาจารย์มาก เนื่องจากต้องสอนตามหลักสูตรในระบบโรงเรียนและหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่สอนที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ครู-อาจารย์ยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ทำงานธุรการ งานสวัสดิการ งานปกครอง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้ไม่สูงเท่าที่ควร

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง"⁴⁷

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความรู้สึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ครู-อาจารย์ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ และงานให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชาที่มีความถนัดตรงกับความสนใจ ทำให้สามารถแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนรับผิดชอบในการทำงานและมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่มอบหมายให้ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรับผิดชอบนั้นเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ที่ได้กล่าวว่า

วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ต่อทำงาน"⁴⁸

ส่วนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุ่มพูนท์ บัวบังศรี ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง"⁴⁹

3.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครู-อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษา และได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น การอนุญาตให้ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับปริญญาตรี สืบเนื่องจากในอดีตวิทยาลัยสารพัดช่าง มีปัญหาการขาดแคลนครูอาชีวศึกษาวุฒิปริญญา จึงได้บรรจุครูวุฒิปริญญา (ปวส. หรือ ปม.วส) ทำให้ได้ครูที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามความต้องการ กรมอาชีวศึกษาจึงพยายามส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น จึงขอความร่วมมือจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง ในการที่จะส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528-2532 ทั้งนี้ใช้เวลาในตอนปิดปลายภาค โดยไม่กระทบกระเทือนงานสอนและสิทธิในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ยังส่งไปศึกษาอบรม ศึกษาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ และคุณวุฒิ อย่างไรก็ตามครู-อาจารย์ยังไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเท่าที่ควร เพราะกรมอาชีวศึกษากำหนดคนโสอบายให้ครู-อาจารย์มีโอกาสลาศึกษาต่อได้เพียงร้อยละ 5 ของจำนวนครู-อาจารย์ทั้งหมดในสถานศึกษาเท่านั้น และผู้ลาศึกษาต่อก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทางด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาคูงาน ไม่มีการตั้งเป้าหมายหรือวางแผนงบประมาณ การศึกษาและพัฒนาตนเองนั้นส่วนมากครู-อาจารย์ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ดังนั้นทางราชการควรจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศให้มีจำนวนมากเพียงพอกับความต้องการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและ

เอก...
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาตนเองอีกด้วย กล่าวคือในช่วงทศวรรษหน้าทักษะและความรู้ซึ่งได้มาจากการศึกษาต่อ จะช่วยทำให้แยกแยะบุคคลากรที่เด่นออกจากบุคคลากรอื่น ๆ ได้⁵⁰

ส่วนการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างสุจริตธรรมในระยะเวลาอันควรก้าวหน้านั้น ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นอกจากการสนับสนุนในการศึกษาต่อและการให้โอกาสเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของครู-อาจารย์แล้ว ผู้บริหารควรมีมาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบที่แน่นอนและสุจริตธรรม โดยการพิจารณาจากระดับความรู้ ความสามารถ จากผลงานที่ปฏิบัติ คำนึงถึงความสุจริตธรรมและโอกาสที่เท่าเทียมกัน จะทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทสา โทธิสุ พบว่า "ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง"⁵¹

3.6 ด้านสภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมหรือวางแผนเพื่อบริหารงานทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพราะการมีส่วนร่วมในการเสนอจัดทำนโยบายและแผนงาน ครู-อาจารย์รู้สึกเป็นอิสระในการทำงานทำให้ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายรวมทั้งแผนงานที่จัดทำขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับ Cooper ที่พบว่า "สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญ ในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้"⁵²

ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยที่สุดคือ ความสะดวกในการใช้บริการ

อุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าสภาพของการทำงานไม่เอื้ออำนวยเป็นอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางในการปฏิบัติงาน การศึกษาก็เป็นไปได้ เมื่อผู้ปฏิบัติเห็นประโยชน์หรือข้อดีในการดำเนินการก็ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลือกอ่านวัสดุต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังที่ จรุง ผาสุวรรณ กล่าวไว้
 "องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลน
 วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวก"⁵³ โดยเฉพาะ
 ในวงการศึกษามักจัดได้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษา
 ปรับปรุงในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย จะเพิ่มความ
 พึงพอใจด้านสภาพของการทำงานมากขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้า ทองขาว ที่พบว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
 ของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสภาพของการทำงาน
 อยู่ในระดับปานกลาง"⁵⁴

3.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสนใจว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ
 ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ที่เป็น
 เช่นนี้อาจจะเนื่องจากนโยบายและการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา มีการวางแผนในการ
 จัดทำนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่แน่นอน
 โดยครู-อาจารย์ได้รับทราบนโยบายและระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัย รวมทั้งบทบาทของ
 ตนเอง และยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน สามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ
 ต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดี
 ความชอบอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ
 พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรม คำนึงถึงความรู้
 ความสามารถ และเน้นผลงานเป็นหลัก โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ
 บริหารงาน จะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
 มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับที่สูงขึ้น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนากานต์ สีนอง ที่พบว่า "ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง"⁵⁵

3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอ ที่เป็น เช่นนี้อาจจะเนื่องจาก ลักษณะงานของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติอยู่ไม่ว่าจะเป็นงานด้านสอน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่การงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคลนั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา ครูในแผนกวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัย จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์เป็นกันเองและ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน ทำให้การปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากงานสอนเป็นงานที่ต่างคนต่างรับผิดชอบ กันเอง ความพึงพาอาศัยกันหรือชักชวนกันทำงานจึงมีน้อย ความพึงพอใจในด้านนี้จึงไม่สูงนัก

ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากที่สุดคือ ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความ ช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้าง ความสัมพันธ์ให้มากขึ้นในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือ แก้ปัญหาและสนับสนุนทั้งในด้าน ส่วนตัวและการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีการจัดกิจกรรม ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับครู-อาจารย์ทุกคน โดยเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา มีเสรีภาพในการปฏิบัติงานพอสมควร เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาก็ควรให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จะทำให้ความพึงพอใจด้านนี้มากขึ้น ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวไว้ว่า

ผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจต้องเน้นให้การทำงานของของคนงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้⁵⁶

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม ศรีวิเศษ ซึ่งพบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง⁵⁷

3.9 ความมั่นคงในงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน อาจจะเนื่องมาจากวิทยาลัยได้จัดบ้านพักอาศัยให้ครู-อาจารย์ภายในวิทยาลัยหรือใกล้สถานศึกษา จึงทำให้เกิดความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับในการทำงาน นอกจากนี้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในอาชีพของตน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น โดยมีแนวความคิดและคำนิยามดังคำพังเพยที่กล่าวว่า "สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง" เพราะการค้าขายนั้นย่อมประสบภาวะอัตรากำลังเสี่ยงจากการขาดทุน แต่การรับราชการนั้นไม่มีขาดทุน ถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วยังได้รับบำเหน็จบำนาญจากทางราชการเลี้ยงดูตลอดชีวิต ครู-อาจารย์มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ เพราะอาชีพรับราชการมีความมั่นคงในอาชีพ มีระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นกรอบในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานด้วยความมั่นใจ เมื่อบุคคลใดสามารถเข้ามาในระบบราชการแล้ว การถูกให้ออกจากการรับราชการนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ถ้าไม่ประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังที่ Stauss และ Sayles ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนองตอบความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้นยังไม่
เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต
การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงานและเกิดความไม่มั่นคงใน
งาน ดังนั้นความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักคิดสำคัญของผูปฏิบัติงาน
รวมทั้งผู้บริหารด้วย⁵⁸

ดังนั้นความมั่นคงในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะสร้างความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความมั่นใจ มั่นคง และ
การรักษาความปลอดภัยให้ครู-อาจารย์ จะช่วยให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจด้านความมั่นคง
ในงานที่ทำงานสูงขึ้น

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุงค์ เน็ชเรเกิดสุท ที่ว่า "ความพึงพอใจ
ในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ด้านความมั่นคงในงานที่ทำงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง"⁵⁹

3.10 ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่ง
ที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุดคือ ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาล
เมื่อเจ็บป่วย อาจจะเป็นเนื่องครู-อาจารย์เมื่อเจ็บป่วยสามารถใช้บริการในการเบิกค่ารักษา
พยาบาล

ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่
ราชการกำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยสารพัดช่างอยู่ในระบบราชการ
อัตราเงินเดือนประจำของครู-อาจารย์เท่ากับส่วนราชการอื่น ๆ แต่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา
เหล่านี้มีค่าตอบแทนพิเศษล่วงเวลาในการสอน จึงมีรายได้เพิ่มมากขึ้น แต่สภาพเศรษฐกิจ
ในปัจจุบันที่นับวันค่าครองชีพจะสูงขึ้น แต่รายได้ของประชากรกลับน้อยลง สัดส่วนการขยาย

ตัวของค่าครองชีพกับรายได้ประชากรไม่สัมพันธ์กับรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรดูแลด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ที่ครู-อาจารย์ควรได้รับอย่างทั่วถึงและเหมาะสม โดยปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้เพียงพอับความต้องการ ให้ทุกคนมีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านได้ตามความเป็นจริง ควรปรับปรุงอัตราค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างสอน ค่าทำกาารนอกเวลา ให้เหมาะสมมากขึ้นกว่าปัจจุบัน นอกจากนี้รัฐบาลควรปรับปรุงเงินเดือนหรือรายได้ของครู-อาจารย์ให้เหมาะสม ยุติธรรมเท่าเทียมกับอาชีพการงานในภาคเอกชน สอดคล้องกับ เสริมพงษ์ วิชาวิน ที่พบว่า "ครูช่างอุตสาหกรรมระดับ 3-5 อายุไม่เกิน 40 ปี ส่วนมากมีรายได้เพียงเดือนละ 6,000-10,000 บาท เท่านั้น ในขณะที่ภาคเอกชนจะมากกว่า 2-3 เท่า"^{๑๐} และ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์"^{๑๑}

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ที่พบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง"^{๑๒} แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชา โพธิ์สุ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูศึกษาลิขสารพัสดุเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านรายได้อยู่ในระดับต่ำ"^{๑๓}

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ศึกษาลิขสารพัสดุ ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามรายด้าน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจจะเป็นเนื่องจากครู-อาจารย์สามารถทำงานต่าง ๆ ในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง และผลการปฏิบัติงานปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป แต่ไม่ได้รับเท่าที่ควรตามลำดับที่ 8, 9 และ 10 ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ศึกษาลิขสารพัสดุ ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งสภาพของการทำงานต่าง ๆ ไม่มากนัก โดยทางสถานศึกษาให้ในระดับปานกลางเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า

ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านการเรียนการสอนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังเท่าที่ควร โดยเฉพาะการปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งฝ่ายวิชาการจะต้องให้ความสำคัญ โดยจัดให้มีตำรา เอกสาร สื่อโสตทัศน เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าที่จำเป็น มีอุปกรณ์เครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ตลอดจนมีความสะดวกในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเมื่อเครื่องมือขัดข้องมีปัญหาสามารถซ่อมแซมได้ทันที นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดคนโอบายให้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งในรูปของตัวเงิน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน โดยจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งในและนอกประเทศให้มีจำนวนมากเพียงพอกับความต้องการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานอย่างเสมอภาค โดยพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของบุคลากรแต่ละคน ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรม ก็จะทำให้ครู-อาจารย์ข่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังที่ กิติมา ปรีดีดิлок กล่าวว่

การตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานผู้บริหารจะต้องรู้ และเข้าใจความสามารถของบุคคลทุกคน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ชัดเจน มีเทคนิคควบคุมงานให้ทุกคนทราบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ทำให้ทำเสมอ บริหารให้มีความเที่ยงธรรมและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างทั่วถึง^{๕4}

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง"^{๕๕}

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง โดยภาพรวมทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$ และ 3.25 ตามลำดับ) โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.71 ส่วนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.92 ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองมากขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นวิทยาลัยจึงควรสนองตอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ในระดับที่สูงขึ้น ส่อมจะทำให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสัคคี นีชากร ที่พบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปแล้วอยู่ในระดับปานกลาง"⁶⁶ และ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร พบว่า "อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง"⁶⁷

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
การอาชีพและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง โดยภาพรวมมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและ
การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้นับค้ำบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ท่า
ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการอาชีพและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความ
พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องในผลงาน
โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อาจจะเป็นเนื่องจาก ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนใหญ่รับราชการมานาน สามารถปรับตัวเข้ากับระบบราชการได้แล้ว
จากประสบการณ์การสอนที่มากกว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
ซึ่งส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
สารพัดช่าง มีทักษะและความชำนาญงานมากกว่า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
และแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและรวดเร็วตามความ
ต้องการ เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ
ของวิทยาลัย ก็สามารถทำงานประสบผลสำเร็จตามที่มอบหมาย จึงได้รับการยกย่องชมเชย
จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่กล่าวว่า
"ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล บุคคลที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

ทำงานนานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ"^{๘๖}

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรานุกุล ณ อุตสาหกรรม
ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์เกษตร
วิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง"^{๘๗}

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการอาชีพและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกือบกับเพื่อนร่วมงานขอค่าปรึกษาในการปฏิบัติงาน
โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ความแตกต่างของจำนวน
ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา กล่าวคือ จำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ
มีจำนวนน้อยกว่าวิทยาลัยสารพัดช่าง ดังนั้นการทำงานทุกลักษณะจึงเป็นไปในรูปแบบการระดม
กำลัง มีการประสานงานกัน การมอบหมายงานโดยทั่วไปมักไม่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับ
ครู-อาจารย์กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็มักให้
ความช่วยเหลือ หรือขอค่าปรึกษาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ ซึ่งนับได้ว่า
เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา เกิดการยอมรับนับถือในกลุ่มครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ

4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการเปิดโอกาสในการแสดง
ความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและ
การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสในการทำงาน
พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย โดยครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
การอาชีพ อาจเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ส่วนใหญ่
เพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ มีอายุน้อย ยังขาดประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญ
ไม่เท่าครุณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการสอน รวมทั้งการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ในขณะที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง รัฐบาลการมานาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารมักเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมวางแผนการทำงานและเป็นที่ยอมรับในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และงานพิเศษอยู่เสมอ

4.4 ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับรายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพ อาจจะเป็นเนื่องจากภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันสูงมากไม่สัมพันธ์กับรายได้ที่ได้รับ โดยเฉพาะครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพส่วนมากเพิ่งจะบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ มักจะได้รับเงินเดือนน้อย และได้รับรายได้พิเศษจากการสอนนอกเวลาในระบบโรงเรียนและหลักสูตรระยะสั้นไม่มากนัก นอกจากนี้สถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยการอาชีพบางแห่งก็ยังไม่พร้อมเปิดดำเนินการสอน ครู-อาจารย์จึงได้รับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาวะการดำรงชีพในปัจจุบัน ส่วนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง รัฐบาลการมานาน ระดับเงินเดือนค่อนข้างสูง นอกจากนี้วิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่ก่อตั้งมานาน มีความพร้อมในการเปิดหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งสามารถดำเนินการทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งผลให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีรายได้พิเศษจากการสอนหลักสูตรระยะสั้นเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ในภาพรวม ทั้งหมด พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 "ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" ทั้งนี้เนื่องจากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพเหมือนกัน ความรู้ ความสามารถ จึงใกล้เคียงกัน หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ภายใต้อสภาพการทำงาน และปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของวิทยาลัยที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 1 จากผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌรงค์ เพ็ชรเกิดสุข เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต ที่พบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิชาเขตทั้ง 3 วิชาเขต แตกต่างกัน"⁷⁰

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รวม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน โดยสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนใหญ่รับราชการมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้สามารถปรับตัวและคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธ์เป็นกันเองให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา และสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารมักเปิดโอกาสให้แก่ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า โดยให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย"⁷¹

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ดังนี้

5.1 ด้านสภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม

วิทยาลัยการอาชีพและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 เกือบกับสภาพการทำงานในวิทยาลัย และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก วิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่จัดตั้งมานาน มีความพร้อมที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในด้านที่ตั้งที่อยู่ในตัวจังหวัด ใกล้กับหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น ๆ มีความสะดวกในด้านการติดต่อสื่อสารและการคมนาคมขนส่ง จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้มากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ที่ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม"⁷² และสอดคล้องกับ Cooper ที่พบว่า "สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้"⁷³

5.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม

วิทยาลัยการอาชีพและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกือบกับผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยการอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาในวิทยาลัยการอาชีพมีอาวุโส ชาดประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่เป็นผู้อาวุโส มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน บริหารงานโดยอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษามาและอาศัยประสบการณ์ของตนเอง นอกจากนี้ยังได้รับการพัฒนามาในทุกด้าน นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกิจธุระของงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาติให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาอย่างละเอียดและรอบคอบก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจัดขึ้นตามหลักสูตร ก.ค. กำหนดไว้ และขณะที่ดำรง ตำแหน่งก็มีการอบรม ศึกษา และดูงานอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ที่ทันสมัยและทัน เหตุการณ์ตลอดเวลา”⁷⁴ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ ได้ชัดเจน และเนื่องจากการบริหารวิทยาลัยจะมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งคัดเลือกบุคคลที่เป็น ตัวแทนจากคณะวิชาชีพหรือแผนกวิชาต่าง ๆ เข้าร่วมดำเนินการ โดยมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติงานของวิทยาลัย รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ พิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับ ศิริมา พรนิมิตร ที่พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา เลกชนสามารถตัดสินใจได้โดยลำพัง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ต้องมีการประชุม ปรีกษาหารือ ในรูปของคณะกรรมการ”⁷⁵ เมื่อผู้บริหารให้ความเป็นธรรมและเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น ครู-อาจารย์อาจจะมองว่าผู้บริหารมีหลักในการพิจารณาความดีความ ชอบเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ ที่พบว่า

การประเมินผลอย่างยุติธรรมขึ้นอยู่กับความสามารถทางการศึกษา ความมีอารมณ์แน่นอน ความชำนาญ ความสนใจ รวมทั้งถ้าหากมีการ พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมแล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อการ บริหารงานบุคคลในแง่ของการจูงใจ และกำลังใจในการทำงาน⁷⁶

5.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย สารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบ เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา และความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน ส่วนตัว โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเนื่องจาก สภาพ
บรรยากาศการทำงานภายในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นบรรยากาศแบบปรักษาหารือ
มีสายการบังคับบัญชาที่สร้างความสัมพันธ์กันตามลำดับ ตั้งแต่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
หัวหน้าคณะวิชา โดยเฉพาะในสังคมวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีผู้บังคับบัญชา และครู-อาจารย์
ส่วนใหญ่รับราชการมานาน มีความสนิทสนม คั่นเคย และเกิดสัมพันธ์ภาพที่คั่นกันมาอย่าง
ต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความนับถือซึ่งกันและกัน มีความเป็นพี่เป็นน้องตามขนบธรรมเนียม
ประเพณี ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ได้ให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง ทั้งในหน้าที่และ
ส่วนตัวคอยให้ความสะดวก ในการดำเนินงานในด้านการเรียนการสอน หรืองานในหน้าที่
พิเศษอย่างเต็มที่ และมักเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความสามารถ รวมทั้งให้โอกาส
มีส่วนร่วมในการบริหาร ดังที่ วิชา โพธิ์สุ กล่าวไว้ว่า

ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของ
ตนเองมีลักษณะเป็นผู้นำ รู้จักประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟัง
ทั้งยอมรับมติของกลุ่มด้วยความจริงใจ รักษาวินัยและกฎเกณฑ์ ของส่วนรวม
ซึ่งเป็นลักษณะที่ดีของผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชามีความ
ศรัทธาและเชื่อถือผู้บังคับบัญชา และทำงานอย่างมีความสุข⁷⁷

และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ ที่กล่าวว่า "การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร
ไม่ว่าจะเป็นสภาพของการให้ร่วมตัดสินใจหรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้บุคลากร
เกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ"⁷⁸ และเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างให้ครู-อาจารย์
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.4 ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง
มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกือบกับบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการ
กำหนดให้อยู่ในปัจจุบันและรายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากวิทยาลัย

โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ อาจจะเป็นเนื่องจากครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
 สارفัดช่าง ส่วนใหญ่มีอายุมากรับราชการมานาน อัตราเงินเดือนสูงกว่าครู-อาจารย์
 พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ มักจะได้รับเงินเดือน
 น้อยไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องรายได้จากการสอนพิเศษ
 หลักสูตรระยะสั้นส่งผลให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสارفัดช่าง มีรายได้เพิ่มขึ้น
 นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้มีความพึงพอใจค่านิยมมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยการอาชีพ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ที่พบว่า "วิธีการสำคัญ ๆ ในการ
 สร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานคือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน ค่าจ้าง
 ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"⁷⁰

สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสارفัดช่าง ภาคกลาง ในภาพรวม
 ทั้งหมดพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยการอาชีพและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสارفัดช่าง มีความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 "ครู-อาจารย์
 พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสارفัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ไม่แตกต่างกัน" ทั้งนี้เนื่องจากครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย
 สارفัดช่าง มีความรู้ ความสามารถและรับผิดชอบงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้รับความมั่นคง
 ความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและสวัสดิการภายใต้ระบบการบริหาร
 เดียวกัน จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยสارفัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05
 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามข้อ 2 จากผลการวิจัยนี้ ศรีบึงอร นรินทร์ราษฎร์ ณ อรุณษา ที่พบว่า
 "อาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา เป็น 5 ภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม
 ไม่แตกต่างกัน"⁸⁰ และสอดคล้องกับ วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า "สังกัดสถานศึกษาโดยส่วนรวม
 ไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูแตกต่างกัน"⁸¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตดังนี้

6.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องในผลงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม อาจจะเนื่องจาก ลักษณะงานสอนครู-อาจารย์ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับวิชาชีพที่ได้ศึกษามา ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในงานที่ทำงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นแล้วครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีความละเอียด มีความเป็นระเบียบและมีแบบแผนในการทำงาน ผู้บริหารจึงมักให้ความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญและงานพิเศษอื่น ๆ อีก เช่น งานการเงิน งานการค้า งานธุรการ งานบัญชี งานพัสดุ ซึ่งตรงกับความสามารถและความถนัด ดังนั้นเมื่อมีโอกาสได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถตามความถนัดและประสบการณ์ที่มีอยู่ก็มักจะทุ่มเทกำลังกาย แรงใจและเวลา เพื่อที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จนผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"⁸²

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์
 พาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพ ภาคกลาง ในภาพรวมทั้งหมด พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 3 "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัย
 การอาชีพ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน" อาจจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้ประเภทวิชาที่ทำการสอน
 จะต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ในสังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ทุกคนมีสิทธิและความ
 เสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติภายใต้ระบบ ระเบียบ กฎข้อบังคับเดียวกัน และมีโอกาสได้รับ
 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3



ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับ
การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
การทำงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แสดงว่า
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตดังนี้

7.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา โดยครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม อาจจะเนื่องจาก อาชีพ
ครูเป็นงานบริการสังคม มีความเป็นระเบียบแบบแผนและต้องเสียสละ และโดยที่ครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรมส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ซึ่งมีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะใน
เรื่องการอบรมสั่งสอน มีความเต็มใจในการทำงานได้นานกว่าเพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็น
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ที่ชอบความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดคุณธรรม และ
ความรับผิดชอบในเรื่องการเสียสละ การตรงต่อเวลา ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ แต่งกายไม่เรียบร้อย
ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา หูจ๋าไม่สุขภาพเรียบร้อย ขาดความอดทนและ
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเห็นแก่ตัว ไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติทางราชการ ไม่สู้งาน
ไม่แก้ปัญหา^{๕๓} และสอดคล้องกับความคิดของ รุ่ง แก้วแดง ที่กล่าวว่า

สตรีนั้นมีบทบาทในด้านการบริหารการศึกษาดีกว่าผู้ชาย

โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้หญิงจะได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้ชาย ซึ่งมักจะพบว่าผู้บริหารชายจะมีชีวิตเร่ร่อนอยู่นอกโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารหญิงยังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ตรงกันข้ามกับผู้บริหารชายอย่างเช่น โรงเรียนรัฐบาล ค่าบำรุงการศึกษาของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงจะเหลือจ่ายมากกว่าโรงเรียนของผู้บริหารชาย⁴

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ในภาพรวมทั้งหมด พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 4 "ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" อาจจะเป็นเพราะว่า ทั้งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ต่างปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ถึงแม้ประเภทวิชาที่ทำการสอนจะต่างกันก็ตาม แต่โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเท่าเทียมกัน โดยอยู่ภายใต้การทำงานที่มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ภาวะเบียดเบียนบังคับเคี่ยวกัน ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงสภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษา และสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรกำหนดคกฏเกณฑ์ที่แน่ชัดในการพิจารณาความดีความชอบด้วยคุณสมบัติธรรม และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ เช่น ศึกษาต่อ เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ครู-อาจารย์ก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ควรจัดหาทางบรรเทาความเดือดร้อน ในเรื่องค่าครองชีพของครู-อาจารย์เท่าที่สามารถทำได้ โดยให้ความสำคัญต่อการจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่บุคลากร เมื่อต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา และมอบผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีความสุขดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่ดีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่บุคลากรให้มีความทัดเทียมกับสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนา ทักษะศึกษา กีฬา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านสภาพของการทำงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงการจัดสภาพการทำงานของ วิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายวิชาการจะต้องจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งมีความทันสมัยต่อการใช้งานในปัจจุบัน และจัดหาเอกสาร ตำรา หรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
2. ควรมีการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ในภาคอื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัญหา และความต้องการของครู-อาจารย์ว่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมทั่วประเทศ
3. ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรระยะสั้นเคลื่อนที่

เชิงอรรถ

¹ ประสัคดิ์ นีชากร, "ความพึงพอใจงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 103.

² นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 47-50.

³ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับอาจารย์ในวิชาเขต สาขา," (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 9-11.

⁴ วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 62-70.

⁵ วันชัย วิเศษสุวรรณ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527), หน้า 135.

⁶ Charles R. Milton, Human Behavior in Organization (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1981), p. 159.

⁷ กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัย

อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 6-43. เขาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁹สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." (วิทยานิพนธ์ปริกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 30-37.

¹⁰ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทสวัสดิภาพานิช, 2516), หน้า 249.

¹⁰สมนึก มีแสง, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา." (วิทยานิพนธ์ปริกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530), หน้า 124.

¹¹สุวิทย์ แก้วเกษ, "การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร." (วิทยานิพนธ์ปริกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 60.

¹²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทสวัสดิภาพานิช, 2513), หน้า 403-406.

¹³นิคม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9." หน้า 47-51.

¹⁴Wendel French, The Personnel Management Process (Boston : Houghton Mifflin, 1964), p. 28.

¹⁵ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทสวัสดิภาพานิช, 2517), หน้า 413-414.

¹⁶จรุง ผาสวรรณ, "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอส์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา, 1972), หน้า 23.

¹⁷สุธรรม เดชนครินทร์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2," (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531), หน้า 42.

¹⁸ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลาดกระบัง, 2532), หน้า 212.

¹⁹Thomas J. Sergiovanni, "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Exploration in Educational Administration (St. Louise : University of Queensland Press, 1973), pp.191-207.

²⁰Robert Eugene Hammer, "Job Satisfaction of Special Class Teacher in Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstracts International Vol. 31, No. 7 (January 1971), p. 3373-A.

²¹ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," หน้า 142.

²² วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 60.

²³ อัจฉรา รักเลี้ยง, "ความพึงพอใจในการทำงานครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าลาดกระบัง, 2537), หน้า 142.

²⁴ วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา," หน้า 60.

²⁵ สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," หน้า ค.

²⁶ Cooper, M.R. and others, "Changing Employer Values :
Defining Discontent," Havard Business Review, 57(1) (January -
February, 1979), pp. 117-125.

²⁷ Maslow Abraham H., Motivation and Personality (New York :
Harper and Row, 1970), pp. 80-90

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง
ในราชการพลเรือน." รายงานการศึกษาวิจัยระหว่างปี 2528-2532 ของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2532), หน้า 12.

²⁹ Newman, Daniel, Strategies for Leaving Teaching
(Victoria : OZRIJ, P.O.BOX 2078, Richmond South 3121, 1985), p. 8.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁰ สม นิกนแสน, "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา
ในเขตการศึกษา 10," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2529), หน้า 195.

³¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 75.

³² สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์, "การสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของสมาชิก
ครูสภาเฉพาะข้าราชการครูในจังหวัดพระนคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2508), หน้า 39.

³³ Dale Yoder and Others, Handbook of Personnel Management
and Labor Relations (New York : McGraw - Hill Book Company, 1958),

p.6

³⁴ นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด
ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," หน้า 47-50.

³⁵ ชงสุภท สุคนธปฎิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
2532), หน้า 67-68.

³⁶ Maslow, op.cit., pp. 80-91.

³⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, สารานุกรมการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทวัฒนาพานิช, 2517),
หน้า 108.

³⁸ กมล รักษงวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูภาคเหนือ, 2523), หน้า จ.

³⁹ Hashim Haji, "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia," Dissertation Abstracts International Vol. 7, (January 1986), p. 1971-A.

⁴⁰ Sagol Jariyavidyanont, "Job Satisfaction of NIDA Faculty Members," Dissertation Abstracts International (1979), p. 5353-A.

⁴¹ George Stauss and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice - Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

⁴² Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman, The Motivation of work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

⁴³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนการนิพนธ์, 2517), หน้า 75-76.

⁴⁴ Chester I. Barnard, The Function of the Executive (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), pp. 142-149.

⁴⁵ Von Haller B. Gilmer, and others, Industrial and Organizational Psychology (New York : McGraw-Hill, 1971), pp. 280-283.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁶Rodney Arlyn Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International Vol. 72, No.3 (September 1971), p. 1249-A.

⁴⁷นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," หน้า 47-50.

⁴⁸Von Heller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 384.

⁴⁹ชมพูนุช บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 250.

⁵⁰ผู้สดี รุมาคม, "การบริหารธุรกิจในปี ค.ศ. 2000," วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 13 ฉบับที่ 49 (มกราคม - มีนาคม 2532), หน้า 87-98.

⁵¹วิทยา โพธิ์สุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอน ของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 98.

⁵²Cooper, M.R. and others, op.cit., pp. 117-125.

⁵³จรุง ฬาสุวรรณ, "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอรัลด์ เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย," หน้า 23.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁴ กล้า ทองขาว, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523), หน้า 94.

⁵⁵ ษนาภานต์ สีนอง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 71.

⁵⁶ ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทอวิธานพานิช, 2523), หน้า 358.

⁵⁷ นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," หน้า 47-50.

⁵⁸ George Stauss and Leonard R. Sayles, op.cit., pp. 119-121.

⁵⁹ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : เปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), อัดสำเนา.

⁶⁰ เสริมพงษ์ วิชาวิน, "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2536), หน้า 123.

⁶¹ อารีย์รัตน์ หิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 174.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๕๒} ฌรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : เปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต," อัดสำเนา.

^{๕๓} วิชา โพนัส, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," หน้า 101.

^{๕๔} กิตติมา ปรีดีคิด, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพ : ธเนศการพิมพ์, 2529), หน้า 332.

^{๕๕} กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, "องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริณายกหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), อัดสำเนา.

^{๕๖} ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535), หน้า 146.

^{๕๗} ประสงค์ นีชากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," หน้า 103.

^{๕๘} ไพบูลย์ กฤษณ์เพชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับอาจารย์ในวิชาเขตสาขา," หน้า จ-ฉ.

^{๕๙} ศรีบงอร นรินทร์างกูร ณ อรุณษา, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม," (วิทยานิพนธ์ปริณายกหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2539), หน้า 94.

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของงานวิจัยสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷⁰ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : เปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," หน้า 49.

⁷¹อารีรัตน์ หิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," หน้า 166.

⁷²Von Heller B. Gilmer, and others, op.cit., p. 94.

⁷³Cooper, M.R. and others, op.cit., p. 117-125.

⁷⁴นิสม ศวีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," หน้า 47-50.

⁷⁵ศรียา เทพนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," หน้า 220.

⁷⁶กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตการสหกรณ์ 9," (วิทยานิพนธ์ปริศนาคหามบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 2535), หน้า 129.

⁷⁷วิภา โปธิ์สุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," หน้า 98.

⁷⁸พงษ์ชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพ : ไททิวณาพานิช, 2526), หน้า 363

⁷⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 75.
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

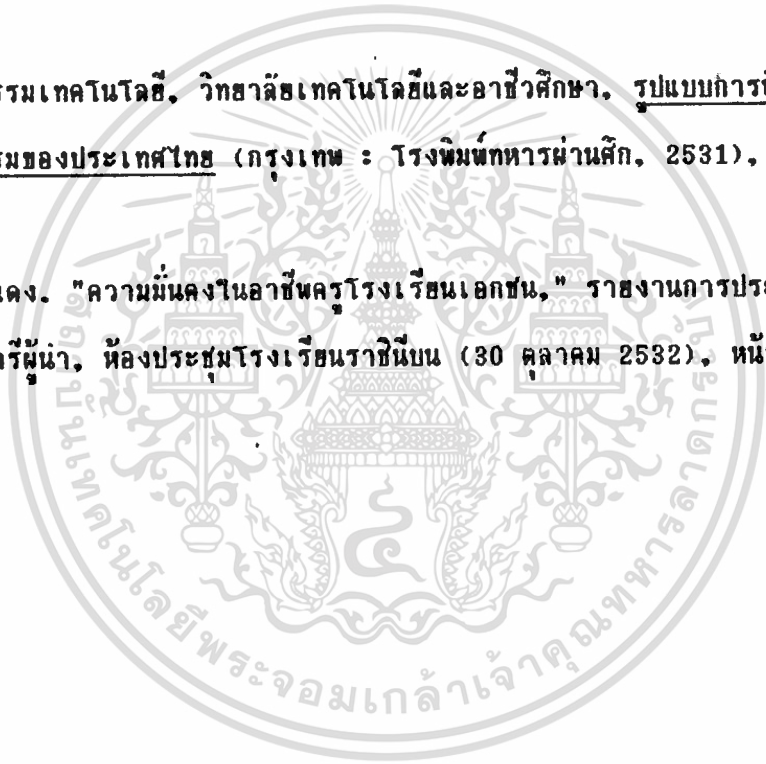
^{๘๐} ศรีบังอร นรินทร์วางกูร ๘ อุตฺตยา, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม," หน้า 102.

^{๘๑} วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่," หน้า 62-70.

^{๘๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 75-76.

^{๘๓} คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี, วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, รูปแบบการพัฒนาคู่มือช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก, 2531), หน้า 69.

^{๘๔} รุ่ง แก้วแดง, "ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน," รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องครูสตรีผู้นำ, ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน (30 ตุลาคม 2532), หน้า 19.



บรรณานุกรม

- กมล รักสงวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคเหนือ.
 ปรักฎานพันธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.
- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรักฎานพันธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2523.
- กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขต
การสหกรณ์ 9. ปรักฎานพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2535.
- กิตติมา ปรีดีฉิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิตยสารการพิมพ์. 2529.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ
และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง. ปรักฎานพันธ์
 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2536.
- "การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2533." (เอกสารอัดสำเนา).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7
(พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
 2535.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. รายงานการวิจัยโครงการรูปแบบของ

เอกสารนี้เป็น การอาชีวศึกษา สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม, 2525. ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คำอธิบายมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการ
กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.. 2537.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง
ในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : รายงานการศึกษาวิจัยระหว่างปี 2528-2532
ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2533.

คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. รูปแบบการพัฒนาครู
ช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2531.

คำนึง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.
ปฏิธานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.

จรุง ผาสวรรณ. การคัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮิร์สเบอร์กมาใช้กับ
ครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย. ปฏิธานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอินเดียนา.
1972.

จรัส โพธิ์จันทร์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา ในเขต
ภาคเหนือ พิษณุโลก. ปฏิธานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. 2527.

จรรุวรรณ เสวกวรรณ. ความพึงพอใจในงานพยาบาล. ปฏิธานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2518.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ บัวบึงศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศึกษานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2535.

ชนากานต์ สีนสง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1. ศึกษานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2535.

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : เปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต. ศึกษานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2526.

เทพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทชวิตานาพานิช, 2529.

พงษ์ชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทชวิตานาพานิช, 2516.

นงลักษณ์ ชันชวีชัย. "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน." วารสารนิเทศ ปีที่ 3, ฉบับที่ 16 (กุมภาพันธ์-มีนาคม, 2534)

นางน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

นิคม พรหมฮ้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ สงขลา. ศึกษานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9. ศึกษานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2521.

บัญชา ชลาภิรมย์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ศึกษานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2533.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
2532.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
2535.

ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ศึกษานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2519.

ประมวล เสนาภักดิ์. การวางแผนและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
2526.

ประศักดิ์ นิษากร. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ศึกษานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2512.

หุสดี รุมาคม. "การบริหารธุรกิจในปี ค.ศ. 2000." วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 13
ฉบับที่ 49 (มกราคม-มีนาคม 2532).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิน คงพน. ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประณ
ศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้ สงขลา. ปรินทานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับอาจารย์ในวิชาเขตสงขลา.
ปรินทานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.

ไพรินทร์ ชูโชติदार. "อภิปรายกลุ่มและอภิปรายทั่วไป." รายงานการประชุมสัมมนา
เพื่อเตรียมการจัดตั้งศูนย์นิทรรศการเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2533.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

ชงชุกต สุนทรปฎิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินทานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532.

เชาวลักษ์ เลอะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป
หรือลาออกของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.
ปรินทานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2518.

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

วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. การศึกษาโครงสร้างตลาดแรงงานไทยและ
การประมาณความต้องการแรงงานในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
กรุงเทพ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2532.

วิชา โพนธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอน
ของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง. ปรินทวนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2535.

วิทยาลัยอาชีวศึกษา, กอง. การประชุมผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา,
2533. (อัดสำเนา).

วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินทวนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2527.

วิรัช กุมทมาศ "หลักการอาชีวศึกษา." วารสารอาชีวศึกษา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 23 สิงหาคม,
2528.

วีระชาติ แก้วใส. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ปรินทวนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2518.

วิโรจน์ สารรัตนะ. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน
กรมสามัญศึกษา. ปรินทวนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ศิริมา พรนิมิตร. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
กับสถานศึกษาของรัฐ. ปรินทอานินพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ลาดกระบัง. 2532.

ศรีบังอร นรินทรางกูร ฅ อุษงษา. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม. ปรินทอานินพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. 2539.

สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์. การสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของสมาชิกครูสภา
เฉพาะข้าราชการครูในจังหวัดพระนคร. ปรินทอานินพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2508.

สม นิกธรสน. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาในเขต
การศึกษา 10. ปรินทอานินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. 2529.

สมนึก มีนสง. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงาน
การประถมศึกษา. ปรินทอานินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2517.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4: กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2523.

สุธรรม เดชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2. ปรินตานันท์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
2531.

สุภรณ์ ศรีพล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินตานันท์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2519.

สุวิทย์ แก้วเกษ. การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินตานันท์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2518.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. 2522.

เสนาะ ฉิเฮาว์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. 2516.

เสริมพงษ์ วิภาวิน. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ
ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
ปรินตานันท์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
2536.

อัจฉรา รักเลี้ยง. ความพึงพอใจในการทำงานครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคเหนือ. ปรินตานันท์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ลาดกระบัง. 2537.

อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร,
2534.

อาชีวศึกษา, กรม. ก้าวไปในแผน 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา, กรม. ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2537.

อาชีวศึกษา, กรม. ประวัติสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ :
กองการศึกษาอาชีพ, 2536.

อาชีวศึกษา, กรม. สถิติอาชีวศึกษา 33. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา,
2532.

อาชีวศึกษา, กรม. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินทวนิพนธ์ดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2532.

Barnard, Chester I. The Function of The Executive. Massachusetts :
Harward Univesity Press. 1972.

Barnard, Benjamin. Health and Vital Statistics. London Allen and

เอกสารนี้เป็น Unwin Co., 1968. การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

Clements, Evelyn. A Study of The Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges. Dissertation Abstracts International. 1983.

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

Cooper, M.R. and others. Changing Employer Values : Depening Disconten. Havard Business Review. 1979.

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

Gibson, Oliver R. and Herold C. Hunt. The School Personnel Administrator. Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.

Gilmer, Von Heller B. and others. Industrial and Organizational Psychology. (New York : McGraw-Hill. 1971.

Gilmer, Von Heller B. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill. 1961.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gilmer, Von Heller B. Applied Psychology. New York : McGraw-Hill, 1967.

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

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

Hashim, Haji. An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia. Dissertation Abstracts International Vol.7. (January 1966).

Herzber, Frederick and other. The Motivation to Work. New York : John Willey and Sons, 1959.

Hull Dan and Carroll Marsalis. Journal of Vocational Education. (March 1991).

Jamann, Jo Ann Shafer. Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse-Faculty in B.S.N. Programs. Dissertation Abstracts International. 1974.

Jariyavidyanont, Sagol. Job Satisfaction of NIDA Faculty Members. Dissertation Abstracts International. 1979.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Locke, Edwin A. The Nature and causes of job satisfaction. In marvin D. Dunnette. ed. Handbook of industrial and organization Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brother, 1954.

Mc Clelland, David C. The Achieving Society. New Jersey : D.Van Nostrand Company, Inc., 1961.

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

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

Newman, Daniel. Strategies for Leaving Teaching. Victoria : OZRIJ, P.O.BOX 2078. Richmond South 3121, 1985.

Sergiovanni, Thomas J. Factor Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. Exploration in Educational Administration. St. Louise : University of Queensland Press, 1973.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sripaipan, Chatri and Peter Brimble. "Science and Technology Manpower in Thailand towards a Long Term Solution," in Manpower Planning for the Development of industrial and service Sectors.

Bangkok : Thailand Development Research Institute, 1992.

Stauss, George and Leonrd R. Sayless. The Human Problem of Management.

New York : Prentice-Hall, Inc., 1960.

Wendell, French. The Personnel Management Process. Boston : Houghton

Mifflin, 1964.

Wickstrom, Rodney Arlyn. An Investigation into Job Satisfaction

Among Teachers. Dissertation Abstracts International vol. 72, No.3 (September 1971)"

Yoder, Dale and Others. Handbook of Personnel Management and

Labor Relations. New York : McGraw-Hill Book Company, 1958.

Zalesnick, Abraham. Motivation Productivity and Satisfaction of

Workers. Cambridge : Harvard University Press, 1958.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะกรรมาธิการวุฒิสภา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 46/2538

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายปรีชา อินทกะนก

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายปรีชา อินทกะนก เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
รศ.ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
รศ.ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ประธานกรรมการ
ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม กรรมการ
ผศ.ดร. สมพร ไชยะ กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์ พิทักษ์ กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538

ม.ป.ป.

(รศ.ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2538

1. นายปรีชา อินตะกนก ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพนิชยกรรมในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง) "JOB SATISFACTION OF TECHNICAL AND COMMERCIAL TEACHERS IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGES AND POLYTECHNIC COLLEGES IN THE CENTRAL REGIONS" โดยมี รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/0423

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 มกราคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายปรีชา อินทกะนก เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
และพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง" ซึ่งโครงการวิจัย
ดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้ว เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2538

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา
ของท่านตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัธนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ

นายปรีชา อินทกะนก

1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
2. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
3. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
5. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
6. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
7. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
8. วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
9. วิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส
10. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
11. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
12. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
13. วิทยาลัยการอาชีพพนมทวนราชบุรี
14. วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า
15. วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย



ความมาก

บันทึกข้อความ

กองการศึกษาอาชีพ

ที่	กองแผนงาน
เลขรับ	1252/103
วันที่	22 ก.พ. 39
เลขส่ง	
วันที่	

สำเนา

วันที่ 22

วันที่ 28

กุมภาพันธ์ 2539

ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน กผ.

ด้วยสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นายปรีชา อินทะกนก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กองการศึกษาอาชีพ พิจารณาแล้วเห็นสมควร อนุญาตให้นายปรีชา อินทะกนก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร ในหน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง เพื่อการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และวิทยากรในวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาตให้นายปรีชา อินทะกนก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร ในหน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง เพื่อการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และวิทยากรในวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ได้ตั้งเสนอ

2. ลงนามใน หนังสือแจ้ง สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 1 ชุด

(Handwritten signature)

อนุญาต-ลงนามแล้ว

(นายอัมพร ภัคศิชาคิ)

ศึกษานิเทศก์ 9

ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

(Handwritten signature)
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

(Handwritten signature)

(นายสุทธิ พลสวัสดิ์)

รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร นำไปใช้ 28 ก.พ. 2539

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

ที่

วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองแผนงานพิจารณาแล้ว ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ว่างอุตสาหกรรมและ
วิชาชีพกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง
2. ผู้วิจัย นายปรีชา อินทะกนก
3. แบบเก็บข้อมูล แบบสอบถาม
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ ทั้งหมด 271 คน ที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิชาชีพกรรม ของวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง
5. ข้อพิจารณา เป็นข้อมูลโพรงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ว่างอุตสาหกรรมและวิชาชีพกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง
ซึ่งนำไปสู่การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้จัดการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการดำเนินงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา: ขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล

(นายบุญชู มุลพินิจ)

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

28 ก.พ. 2539

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0912/ 1710

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

5 มีนาคม 2539

เรื่อง ให้ความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504/ว+23 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นายปรีชา อินทกะนก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องแต่ประการใด และอนุญาตให้นายปรีชา อินทกะนก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบุคลากร ในหน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง เพื่อการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และวิทยากรในวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการวิจัย ให้กรมอาชีวศึกษาทราบ ในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายจรูญ ชูฉกา)
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

เพนหนังสือไปส่งเขง

5 มี.ค. 2539

พิมพ์
ร่าง
ทาน
ตรวจ

กองการศึกษาอาชีพ
โทรศัพท์ 280-2917 โทรสาร 281-5437

ที่ ศธ 0912/ 806

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ททท. 10300

6 มีนาคม 2539

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้นายปรีชา อินทกะณก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้นายปรีชา อินทกะณก นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร ในหน่วยงาน และสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 แห่ง เพื่อการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และหัตถกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ได้ตั้งเสมอ

อนึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว จะมีตราประทับที่มุมบนด้านขวาของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ



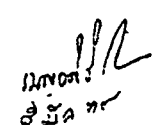
(นายอัมพร ภัคดีชาติ)

ศึกษานิเทศก์ 9

ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

- 5 ส.ค. 2539

กองการศึกษาอาชีพ
โทรศัพท์ 280-2917 โทรสาร 231-5437

พิมพ์	 มทท. 10300 5 มี.ค. 39
ร่าง	
ทาน	
ตรวจ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไป

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง

5 มี.ค. 39



ที่ ทม 1504.7/ว.293

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี

ด้วย นายปรีชา อินทะกนก เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. เมธี ปิตันานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 293

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพระบุรี

ด้วย นายปรีชา อินทะกนก เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทรสาร. 3269040
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 206

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการผู้ดุษฎีบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราพรพรหม น้อยสุวรรณ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นาสปรีชา อินตะกนก ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ชั้นอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. ๒๐๕

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายจำเนียร ชูดวงศ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีชา
อินทะกนก ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. ๒๐๘

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิวัฒน์ บัวบุชา

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีชา
อินทะกนก ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.๒๐๘

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอลาเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายเผด็จ เสือทิม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีชา อินทะกนก ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ชั้นอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 208

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายโสภณ อินทร์ใหญ่

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีชา
อินทะกนก ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น. อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

JOB SATISFACTION OF TECHNICAL AND COMMERCIAL
TEACHERS IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGES
AND POLYTECHNIC COLLEGES IN THE CENTRAL REGIONS

โดย

นายปรีชา อินทะกนก

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและนิเทศกรรม

ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและนิเทศกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยที่ท่านสังกัด การวิจัยครั้งนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยอาศัยการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านได้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือว่าเป็นความลับและไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริง

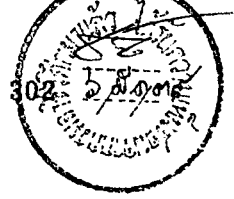
1. สถานศึกษา

- () วิทยาลัยการอาชีพ
- () วิทยาลัยสารพัดช่าง

2. ประเภทวิชาที่ทำการสอน

- () ช่างอุตสาหกรรม
- () วิชาชีพกรรม





ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม
และพิธีกรรม ในวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลขใดตัวเลขหนึ่งให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่หรือตามสภาพความเห็นของท่าน ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาให้ถี่ถ้วนก่อน โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือกให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2, 1

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	./.

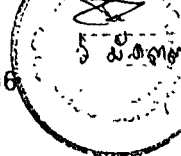
ท่านเขียนเครื่องหมาย / ที่ระดับ 5 หมายความว่า เมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ก. ความพึงพอใจความสำเร็จในการทำงาน					
1. ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
4. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา
6. การได้รับการยกย่องในผลงาน
ข. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ
7. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน
8. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน
9. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในวิทยาลัย
10. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน
11. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน
12. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน
13. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน
ค. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
14. การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน



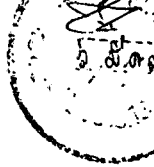
ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
28. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ อย่างสุดขีดรวมในระยะเวลาอันควรก้าวหน้ามากกว่านี้
ฉ. ความพึงพอใจในสภาพของการทำงาน					
29. ความเป็นอิสระในการทำงาน
30. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของวิทยาลัย
31. สภาพการทำงานในวิทยาลัยจัดได้อย่างเหมาะสม
32. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
33. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ต่อการเรียนการสอน
34. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการศึกษา ค้นคว้า
35. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ
ช. ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน					
36. ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนดไว้
37. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ชัดเจน
38. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิทยาลัย
39. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ
40. ผู้บังคับบัญชามีหลักในการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเหมาะสม



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
41. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน
ข. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
42. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงาน
43. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือ จากงานที่ได้รับมอบหมาย
44. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา
45. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมีส่วนร่วม ในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา
46. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
47. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการเข้าหรือพบปะ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยตรง
48. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของ ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว
49. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอ
ค. ความพึงพอใจในความมั่นคงในที่ทำงาน					
50. ความมั่นคงในการทำงานภายในวิทยาลัยนี้
51. ความรู้สึกปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ภายในเพื่อวัตถุประสงค์เท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้วงให้วง ระเบียบการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
52. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางไป และกลับในการทำงาน
53. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย
54. ความมีเสถียรภาพในการแสดงความคิดเห็นของท่านในการ ประชุมของวิทยาลัย
๗. <u>ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์</u> <u>ตอบแทน</u>
55. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนด ใช้อยู่ในปัจจุบัน
56. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจาก วิทยาลัย
57. ความสะดวกจากการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัย
58. ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย
ข้อเสนอแนะ
.....
.....
.....

ประวัติผู้เขียน

นายปรีชา อินทะกนก เกิดเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2501 ที่จังหวัดอุดรธานี สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา จากวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2526 และเข้ารับราชการในตำแหน่งครู 2 โรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2522 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล และผู้ประสานงานการจัดตั้งวิทยาลัย การอาชีพปราณบุรี สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

