

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ
JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN NORTHERN
VOCATIONAL COLLEGES



นางสาวพรทิพย์ วัฒนคุณธ์
MISS PORNTHIP THUNYALUCK



T031518

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 31518

วัน, เดือน, ปี..... 1 พ.ย. 2541

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-296-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN NORTHERN
VOCATIONAL COLLEGES**



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

1998

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ	
ชื่อนักศึกษา	นางสาวพรทิพย์	ธัญญลักษณ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร.มาลัย	จิรวรรณเกษม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุมา
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2541	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา เขตการศึกษา เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และวางแผนพัฒนา บุคลากร ของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 290 คน โดยเป็นครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและ สอน จำนวน 170 คน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ผู้สอนอย่างเดียว จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยยึดหลักทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg เป็นแบบ สอบถามทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบ สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐานด้วยค่า t-test

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรม
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เขตการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย
จำเป็นเบื้องต้น

ผลปรากฏว่า

ตำแหน่งหน้าที่ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ของ
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
มีค่าเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน
ความสำเร็จของงานของปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดของสถานศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ส่วนเขตการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรายได้สวัสดิการและ
ประโยชน์ตอบแทนของปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ
.05

Thesis Title Job Satisfaction of Teachers in Northern Vocational Colleges
Student Miss Porntip Thunyaluck
Thesis Advisor Dr.Malai Geravatanagaset
Thesis Co-Advisor Dr.Siripan Choomnoom
Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year 1998

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the job satisfaction of the teachers in Northern Vocational College. The work performance was based on Herzberg's Theory of Two Factors : Motivation Factor and Hygiene Factor. The comparison was subjected to job satisfaction varied in position, under different departments, work experiences, college-size and education-region.

The samples used in this research were 290 teachers in northern vocational colleges. The instrument for data collection, stricted with two Herzberg Factors, was constructed by the researcher.

The questionnaire composed of 2 parts. The first part consisted of general information, and the second one was performance satisfaction aspects.

The statistical instrument used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hydrothesis tested by using the t-test

The research findings were as follows :

1. The satisfaction of vocational college teachers according to Motivation. Fator was at high level, for Hygiene Factor, it was at medium level, but high in interpersonal
2. According to the Motivation Factor and Hygiene Factor, the comparison of work performing satisfaction in vocational colleges were classified by positions, work experience, college-size and education-region were in the following :

Different position, in the two factors showed statistically significant differences at .05 level, but working condition, job security, salary and compensation had no statistically significant differences at .05 level.

Work experiences in Motivation Factor showed no statistically significant differences at .05 level.

College-size in Motivation Factor showed no statistically significant differences at .05 level, and showed no statistically significant at .05 level in Hygiene Factors.

Education-region in Motivation Factor showed no statistically significant differences at .05 level. Hygiene Factors totally showed statistically significant differences at .05 level, but in salary and compensation showed statistically significant differences at .05 level.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา ให้แนวความคิด และแนะนำแก้ไขปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้อง จาก ดร.มาลัย จีรวิพนเกษตร์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรณ ชุมนุม ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ทั้งยังได้รับความกรุณาจาก ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผศ. ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ในด้านแบบสอบถามได้รับความกรุณาจาก ดร.ทัศนาศาสตราวุธ ดร.จรรยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา ดร.ประสพ แสนคำเครือ ดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ และ ดร.ประจักษ์ ฉายแสง และนางจิระพันธ์ เสมาทอง อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ตรวจสอบแก้ไขและวิเคราะห์แบบสอบถาม

ในด้านการทดลองแบบสอบถาม ได้รับความกรุณาจาก ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้อนุญาตให้ครู - อาจารย์ เป็นผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม ทำให้แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย เป็นอย่างดี

ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ รองเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นอย่างดี

นอกเหนือจากบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีเพื่อนครูอีกหลายท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน ทั้งที่ได้เอ่ยนามและมิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย.

พรทิพย์ ธัญญลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา.....	38
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนครู-อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	
หน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาเขตการศึกษา..	59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎีของ Herzberg โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมาย และจัดลำดับที่รายชื่อ และรายด้าน ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยกระตุ้น และจัดลำดับที่รายชื่อ และรายด้าน ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน.....	60
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอนกับผู้สอนอย่างเดียว.....	74
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
สรุปผลของการวิจัย.....	127
การอภิปรายผลการวิจัย.....	129
ข้อเสนอแนะในระดับสถานศึกษา.....	151
ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา.....	152
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	153
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	163
ภาคผนวก ก.....	164
ภาคผนวก ข.....	184
ประวัติผู้เขียน.....	194

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1	แสดงจำนวนร้อยละของครู-อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาเขตการศึกษา.....	59
2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน.....	61
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ.....	62
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	63
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	64
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ.....	65
7	สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือด้านปัจจัยกระตุ้น.....	66
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร.....	67
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	68
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	69
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ ตอบแทน..... 71
13	สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ด้านปัจจัยจำเป็น เบื้องต้น..... 72
14	สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... 73
15	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของ งาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 74
16	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 75
17	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 76
18	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 77
19	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ..... 78
20	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

21	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	80
22	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	81
23	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	82
24	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	83
25	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	84
26	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	85
27	สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	86
28	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	87
29	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	88

X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญัตราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

30	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	89
31	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	90
32	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	91
33	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	92
34	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	93
35	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	94
36	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	95
37	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อบังจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38	สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 97
39	สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน..... 98
40	สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 99
41	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความสำเร็จของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 100
42	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น การยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 101
43	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 102
44	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 103
45	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 104
46	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
47	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น นโยบายและการบริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 106
48	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 107
49	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 108
50	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 109
51	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 110
52	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 111
53	สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ต่อปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 112
54	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความสำเร็จของงาน จำแนกตามเขตการศึกษา..... 113

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

55	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความยอมรับนับถือ	114
56	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	115
57	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	116
58	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ความรับผิดชอบ	117
59	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น	118
60	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำป็นเบื้องต้น นโยบายและการบริหาร	119
61	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำป็นเบื้องต้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	120
62	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำป็นเบื้องต้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน	121
63	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำป็นเบื้องต้น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

- 64 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง
ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามเขตการศึกษา..... 123
- 65 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามเขตการศึกษา 124
- 66 สรุป การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่าง
ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8
กลุ่มภาคเหนือ ต่อปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตาม
ตามเขตการศึกษา..... 125

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาวิชาชีพ รับผิดชอบโดยหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน แต่เป็นที่ยอมรับกันว่ากรมอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษา ด้านแรงงานกึ่งฝีมือแรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ซึ่งหากพิจารณาในด้านปริมาณแล้วจะเห็นได้ว่าประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดในแต่ละปี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา จึงเปรียบเสมือนเป็นแม่บทของการจัดการศึกษาวิชาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ ทั้งปัจจุบันและอนาคต (กรมอาชีวศึกษา, 2533 : 1)

วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) โดยแยกเป็นประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม การบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาพ.ศ. 2529 มีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา และกำหนดให้มี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนและฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหลักของกรมอาชีวศึกษา โดยกระจายอำนาจการบริหารงาน ตามแผนภูมิโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สภาพคล่องในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยกำหนดให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้แก่ ครู อาจารย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามประมวลคำสั่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์, (2535 : 71) ดังนี้

1. ทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน ให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาศรบวงจรถูกให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติการรักษาวินัย และสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาการเรียนการสอนและเครื่องมือ อุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การรักษาวินัย และพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียนนักศึกษาผู้ปกครอง
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการ
11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ในด้านการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจ และ อุตสาหกรรม
12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในการปฏิบัติตามที่สถานศึกษามอบหมายให้ครู-อาจารย์ หากพิจารณาตามสภาพ การจัดการด้านการบริหารงานในระดับอุดมศึกษาแล้ว ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหลายอย่าง ในความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน ปกติ เช่น การสอนและการปฏิบัติในหน้าที่พิเศษอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาด้านการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม ครู- อาจารย์ บางท่านไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเวลา มีจำกัดแต่งานมีมากทำให้ผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บริหาร หรือบางกรณีอาจได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรือไม่มีความชำนาญ เป็น ผลให้เกิดความไม่พอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหาร ไม่เข้าใจในนโยบายขององค์การ หรือ ไม่ยอมรับในนโยบายที่สถานศึกษากำหนด การที่ผู้บริหารสนองตอบความต้องการของผู้ได้ บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานหรือด้านสวัสดิการต่าง ๆ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ ได้บังคับบัญชา เป็นผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสำเร็จในการทำงานโดยที่สามารถ ปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และงานนั้นเป็นที่ ยอมรับ ยกย่องชมเชย และเป็นที่น่าสนใจของเพื่อนร่วมงาน

อีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็เพราะได้ปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ จนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ และ ประสบการณ์อีกทั้งได้รับมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบ อย่างชัดเจน และ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้เข้าอบรมเพิ่มเติมความรู้ หาประสบการณ์ให้ กับตนเองมากยิ่งขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่ สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเสริมแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับ บัญชา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในการบริหารบุคลากร ในสถานศึกษานั้น

พณีส หันนาคินทร์ (2526 : 216) กล่าวไว้ว่า "ในการทำงานใดๆ ก็ตามเราจะ เห็นได้ว่า เมื่อเราเต็มใจทำงานก็จะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน แทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ที่จะต้องทำไป เพื่อแลกค่าตอบแทนกลับกลายเป็นของสนุกและสร้างความเพลิดเพลิน ให้ผู้

ปฏิบัติงานไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้นในการทำงาน ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา และความรู้ความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปตรงกันข้าม ถ้าหากเราต้องทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าจะต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำงาน ผลงานที่ได้รับ ก็เท่าเทียมกับที่ได้รับคำสั่งเป็นอย่างมาก และโดยปกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง

นอกจากนี้ อมรรัตน์ เจริญชัย (2533 : 43) และเพลินพิศ สวงวนพงษ์ (2525 : 29) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีจำนวน 35 แห่ง จัดการเรียนการสอน 2 ประเภท กล่าวคือ ประเภทของการเปิดสอนในภาคเวลาราชการ (มีรอบเช้ารอบเดียว) และภาคนอกเวลาราชการ (รอบบ่ายเพียงรอบเดียว) มีการจัดการเรียนการสอนคล้ายคลึงกัน อาจมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งก่อให้เกิดผลที่แตกต่างกัน ในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่น เวลาปฏิบัติ ราชการ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน

2. ภาระงานการสอนของอาจารย์มีมาก เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกและให้บริการชุมชน เมื่อสถานศึกษาต้องรับงานจ้างและบริการชุมชน ด้วยเหตุที่มีความจำกัดทางบุคลากร ซึ่งมีภาระการสอนมากอยู่แล้ว และหน้าที่พิเศษที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้ไม่สามารถเตรียมการสอนและประเมินผลได้เท่าที่ควร

3. ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาที่จะทำปริมาณงานและแต่งตำราทางวิชาการ เพราะมีงานนอกเหนือหน้าที่การสอน

4. ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัย เพื่อนำมาพัฒนาวิชาการวิชาชีพ หรือทำงานให้เจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ทำให้อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ผลงานวิจัยจึงไม่ค่อยปรากฏ

5. อาจารย์ในสายวิชาชีพ มีภาระหน้าที่พิเศษมาก เพราะเป็นสถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาทำให้มีภาระการทำงานมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการมอบหมายงานและให้ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในด้านการจัดการเรียนการสอนผลประโยชน์ที่ครู-อาจารย์ควรได้รับผลตอบแทน ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่วนในด้านการงานที่นอกเหนือจากงานสอน หรืองานบริหาร ผู้บริหารควรพิจารณาให้ลดน้อยลง เพราะครูอาจารย์จะได้มีเวลา ที่จะเตรียมการสอน อย่างเต็มที่ และมีผลทำให้ครู - อาจารย์มีเวลาที่จะทำปริมาณงาน แต่งตำราทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับ เป็นอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 และสามารถมีผลงานทางด้านวิจัย เพื่อนำมาพัฒนางานทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 - 8 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการอาชีวศึกษาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 - 8 ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู-อาจารย์ ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 กับ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการจูงใจ การจูงใจคนนั้นเป็นเทคนิคของการบริหารงานบุคคลที่จะใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้นเพราะการจูงใจเป็นการทำให้คนมุ่งมั่นต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎี Two - Factors Theory ของ Herzberg ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ อันได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ อันได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (Interpersonal)

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

2.5 รายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)

องค์ประกอบทั้งสองฝ่ายนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการจูงใจทั้งในด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) มีความเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg มาสร้างเป็นกรอบยึดเป็นแนวทางการวิจัย (Theoretical Framework) ของงานวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษาเท่านั้น

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การศึกษาค้นคว้าประชากรคือ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 681 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มตัวอย่างคือ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 จำนวน 8 สถานศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตำแหน่งหน้าที่

- ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน
- ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน นักศึกษา ต่ำกว่า 2100 คน
- ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ 2101 คน ขึ้นไป

1.4 เขตการศึกษา 7-8 ได้แก่ สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ เป็นเขตการศึกษา 7 ส่วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย เป็นเขตการศึกษา 8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรตาม การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ อันได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ อันได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (Interpersonal)

2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2.2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

2.2.5 รายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)

ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 จำนวน 8 สถานศึกษา ดังนี้

เขตการศึกษา 7

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

เขตการศึกษา 8

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงทราย

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ดีของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงาน อันเกิดจากการตอบสนองขององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครู-อาจารย์สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ ได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้อุทิศความสามารถและได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย ในผลงานที่ปฏิบัติ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถช่วยให้ครู อาจารย์ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และด้านประสบการณ์

1.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการสัมมนา หรือเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในโอกาสต่างๆ

1.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและมีการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดหรือการบริหารงานขององค์การและติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมเสนอแนะ รับทราบกำหนดการนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษาได้ชัดเจน

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานสัมพันธ์ ระหว่าง ครู-อาจารย์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องพัก มีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงาน ที่ต้องรับผิดชอบ

1.2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของสถานศึกษา

1.2.5 รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ ครู-อาจารย์ ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตรคำรักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ เหล่านี้ด้วย

2. ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มภาคเหนือ เขตการศึกษา 7-8 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น

2.1 ครู-อาจารย์ ทำหน้าที่บริหารและสอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอน และได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน หรือ ผู้ช่วยหัวหน้างาน

2.2 ครู-อาจารย์ ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว หมายถึง ปฏิบัติงานสอน โดยไม่ได้รับมอบหมาย ให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้อีก

3. วิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา ต่ำกว่า 2100 คน

3.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ 2101 คน ขึ้นไป

4. เขตการศึกษา 7-8 หมายถึง เขตการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจังหวัดในเขตทั้งหมด 8 จังหวัด คือ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย

4.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 7 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในเขตการศึกษา 7 ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์

4.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 8 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในเขตการศึกษา 8 ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครู- อาจารย์ ปฏิบัติงานนับตั้งแต่วิทยาลัย ที่ทำการสอนอยู่ในปัจจุบัน แยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ เขตการศึกษา 7-8 ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎี
2. ความหมายของการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ย่อมต้องอาศัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพล สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลได้เป็นอย่างดี ถ้าหากคนเราขาดซึ่งขวัญและกำลังใจ ย่อมก่อให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายต่อการทำงาน หากมีความรู้สึกที่ดีย่อมจะทำให้มีความคาดหวังมีความพอใจ จะทำงาน มีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีกำลังใจที่จะทำงานเป็นตัวของตัวเองและพร้อมจะสู้งาน มีความกระตือรือร้นจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อการทำงาน และมีประสิทธิภาพของงานมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จะต้องคำนึงถึงเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้วการปฏิบัติทุกอย่างจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ปรากฏจะได้มาตรฐานทั้งมีคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังทำให้เกิดความความมีความสามัคคีและการประสานงาน มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ดังได้นำทฤษฎีมากล่าวอ้างดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎี

1.1 การจูงใจ แรงจูงใจ และสิ่งจูงใจ

การจูงใจ แรงจูงใจ และสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติเป็นเทคนิคของการบริหารงานบุคคล จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ และยังเป็นเหตุที่จะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดแนวคิดทฤษฎีซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

1.1.1 การจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของการจูงใจไว้หลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ความหมาย คือ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 368) กล่าวว่า การจูงใจคนในการทำงานว่า “ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่างๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของคณงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้”

มนูญ วงศ์นารี (2524 : 63-68) ได้กล่าวในเรื่องการจูงใจไว้ว่า ในการทำงานของบุคคลนั้น ต้องอาศัยแรงผลักดันและสิ่งจูงใจ 2 ประการคือ

1. แรงผลักดันและสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่งคั่ง ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับ และการลงโทษต่างๆ ขององค์การ แรงผลักดันและสิ่งจูงใจเหล่านี้ เป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดขึ้น

2. แรงผลักดัน และสิ่งจูงใจจากภายในตัวบุคคลนั่นเอง หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงผลักดันและสิ่งจูงใจจากภายในตัวนี้จะทำให้บุคคลมีความพยายามและความกระตือรือร้นอยากใช้พลังกายพลังใจภายในตัวของเขาในการทำงานอย่างเต็มที่ แรงผลักดันและสิ่งจูงใจจากภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความตั้งใจ ความปรารถนาที่บุคคลตั้งไว้หรือความพอใจ และความต้องการส่วนบุคคล เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 108) ให้ความหมายไว้ว่า “การจูงใจเป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (need)”

สมยศ นาวิการ (2535 : 434-445) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานดี

Beach (อ้างใน อรุณ วัชรธรรม, 2527 : 261) กล่าวว่า "การจูงใจ หมายถึง การเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสงค์ความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ"

สรุปว่า การจูงใจเป็นวิธีการชักนำให้บุคคลกระทำตาม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตัวบุคคลเป็นตัวยั่วยุ

1.1.2 แรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

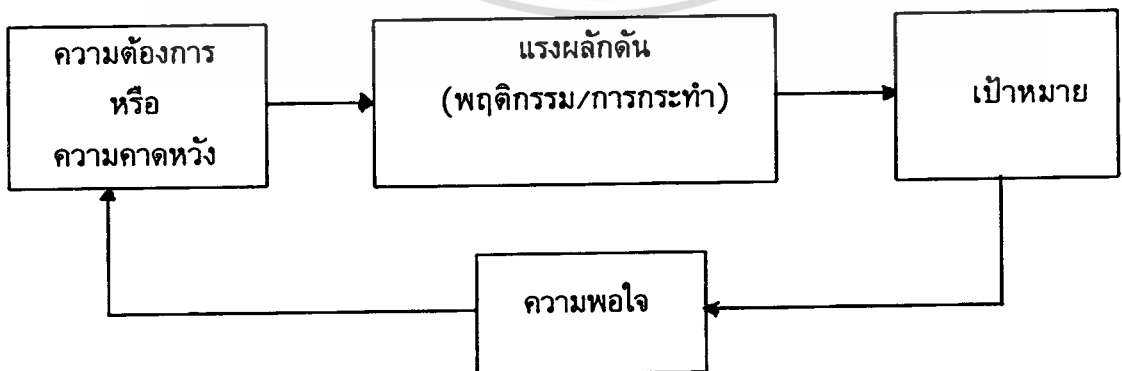
สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528 : 55) กล่าวว่า แรงจูงใจและเครื่องล่อใจ (Incentive) นั้น มีความหมายแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมภายใน เช่น ความเหนื่อย ความกระหาย ส่วนเครื่องล่อใจนั้นคือ การจูงใจภายนอก เช่น การยกย่อง การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่พฤติกรรมนั้นๆ

Berrelsan and Steiner (อ้างใน สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2528 : 54) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงภาวะในร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดพลังและพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย อาจเป็นภาวะรู้สำนึกหรือภาวะที่ไม่รู้สำนึกก็ได้

Mullins (อ้างใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2536:21) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์นั้นเป็นแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ ตามแผนภูมิดังนี้

1.1.3 สิ่งจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจ ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 วงจรแรงจูงใจของมนุษย์



ที่มา : Mullins, L.J. Management and Organizational Behavior London Pitman, 1985.

สรุป การจูงใจ แรงจูงใจ และสิ่งจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้น ให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ในการทำงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ตั้งไว้ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 319-321) ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุประสงค์หรือสภาวะใดๆ ที่สามารถเข้าให้เกิดการจูงใจได้ และได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน(Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และสิ่งจูงใจในทางอ้อม (Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจ ที่มักจะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน

Good (อ้างใน โสภณ อรุณแสง, 2537:63) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งจูงใจหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ และพลังยั่วยุหรือกระตุ้นให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า "เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้นกับความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม เป้าหมายขององค์การ

แน่น้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานก็คือ ทำที่ทั่วๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่

เทพพนม เมืองแมน (2529 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสบการณ์ในการทำงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบของคนๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอันเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด หรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วยสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่สอนให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และไม่พอใจได้

ปภาวดี ดุลยจินดา (2532 : 530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งตัวบุคคลนั้นจะตัดสินใจระดับความพึงพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นเกณฑ์

Morse (อ้างใน โสภณ อรุณแสง, 2537:63) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง “ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดมากก็เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดต้องการได้รับการตอบสนองความตึงเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจ”

Good (อ้างใน ชมพูนุช บัวบังศรี, 2535:31) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพงานนั้น”

Strauss and Sayles (อ้างใน ชมพูนุช บัวบังศรี, 2535:31) อธิบายว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้าน จิตใจและสามารถสนองความต้องการเขาได้”

Yoder (อ้างใน วิทยา โพธิ์สุข, 2535 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถสนองความต้องการเขาได้

จากคำนิยาม ของคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน สภาพของงานที่ทำรวมไปถึงความสัมพันธ์ และการประสานงานร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ในหน่วยงานนั้นด้วย ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดี มีความจริงใจต่องานที่ทำ จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอุทิศเวลาให้กับหน้าที่การงานอย่างแท้จริง แต่ถ้าบุคคลมีทัศนคติและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ต่อการทำงาน หรือต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแล้ว มักจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลัง พัฒนาและอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือที่เรียกว่ายุคข่าวสารที่ไร้พรมแดน ได้เน้นในเรื่องคุณภาพของ การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผน 8 (2540 - 2545) คุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีนั้น ต้องอาศัยบุคลากรของสถานศึกษาเป็นกำลังสำคัญ เพราะบุคลากรที่ได้ชื่อว่าปูชนียบุคคลเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติดังนั้นการที่ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง หนึ่งปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการทำงานของครู- อาจารย์ ก็คือ “ความไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน” จิมหนุ่ยมีชัย (2537 : 1)

จากแนวคิดของ ภิญโญ สาทร (2524 : 3) ได้กล่าวเปรียบเทียบความพึงพอใจของ อาจารย์ไว้ว่า “ความพึงพอใจในแม่ทัพทุกคน ต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อให้ทหารมีกำลังใจ และมีความพึงพอใจที่ตีเสียก่อนแล้วจึงออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ความพอใจของอาจารย์ สำคัญที่สุดของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจ ของอาจารย์เป็นสำคัญ เพราะในวงการศึกษายาจารย์เป็นบุคคลสำคัญ ในอันที่จะทำให้การศึกษาพัฒนา ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความพึงพอใจที่ติดต่อกองค์การนั้นๆ การที่นักบริหารจะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้มีความศรัทธาในการสนใจงาน เพื่อที่จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น และพยายามตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 403-406) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการคล้ายคลึงกัน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันตราบเท่าที่ได้ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
2. ความพอใจในการทำงาน การทำงานที่ทำด้วยความพอใจจะทำให้มีความสุขในการทำงานผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสนักก้าวหน้าก็ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุส่งไป ด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ
4. การได้รับการยกย่องนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
5. การมีผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ย่อมทำให้การประสานงานและจิตใจของสมาชิกในองค์กรดีสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญ ในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะผิวพรรณหรือเล่นพวก ลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการบ่อนทำลายขวัญและความสามัคคีในหมู่คณะ และในองค์กรด้วย

8. ความนุ่มนวลและเนียน มีการพูดจาวิสาสะกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอด้วยกิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรแนะนำ ดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วย ความสุภาพ นุ่มนวล และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

9. การยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของงานด้านความต้องการของบุคคล สุภาภรณ์ ศรีพหล (2519 : 8) ได้แบ่ง ความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางธรรมชาติ หรือความต้องการพื้นฐาน

2. ความต้องการที่ทำไมได้ดี ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือทางจิตวิทยาสำหรับความต้องการที่บุคคลคาดหวัง จะได้รับจากองค์กรนั้น

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2525 : 23-25) ได้จัดเรียงลำดับ ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน เพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้า มาบริโภค เพื่อการยังชีพ

2. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกันเพราะจะได้แปลงวิทยากรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมากบุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร การสนองความต้องการนี้อาจทำได้โดยมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดี มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อน หย่อนใจการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตรเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

4. ความไวเนื้อเชื่อใจในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตนคนต้องการได้รับการยกย่องการให้มีอิสระในการทำงาน การให้เกียรติเชื่อถือในตัวเขา ตลอดจนการเห็นความสำคัญของเขา

5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการยากมากที่จะสนองความต้องการอันนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้วย เช่น การขยายขอบเขตของงานพนักงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ต้องการทำงานที่ซ้ำแล้วซ้ำอีกต้องการงานที่ท้าทายมีลักษณะใหม่ ถ้าทำสำเร็จเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เข้ามาร่วมในองค์กร พร้อมกับความหวังว่าเขาจะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงระดับหนึ่งตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สะดวก ทนุตรา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตัวเขา

8. ผู้นำที่ยุติธรรมและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานได้เห็นว่างานของเขาจะมั่นคงและเป็นหลักประกันว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะมีการปกครองที่ยุติธรรม

สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Ghisell and Others (อ้างใน สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 1955 : 54) ได้สรุปว่ามี 5 ประการ

1. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะความสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติ
2. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน
3. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
4. รายได้ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อยๆ

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า "มนุษย์เรามีความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน" เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการโดยทำให้มีชีวิตของตนเป็นสุข และความสุขทั้งชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับหน้าที่การงาน จนมีผลทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษามีความก้าวหน้าในผลงานและเป็นที่พึงพอใจเช่นเดียวกัน

4. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการจูงใจซึ่งแรงจูงใจของบุคคลมาจากความต้องการดังได้กล่าวมาแล้ว การจูงใจของบุคคลนั้น นักการบริหารต้องใช้

เทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้มาซึ่งผลงานเพิ่มมากขึ้น เพราะการจูงใจเป็นสื่อให้คนมุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานหรือสถานศึกษาใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นๆ ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การนำวิธีการจูงใจในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน ทฤษฎีดังกล่าวคือ ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนว คือทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ ในการจูงใจ (Process Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีส่วนกระตุ้นผลของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ทฤษฎีดังกล่าวนี้จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนด การกระทำหรือพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้กำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วย

ก. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการติดตัวมาแต่กำเนิดและความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เมื่อได้รับความพึงพอใจจากสิ่งหนึ่งก็ต้องการสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก ดังนั้น Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดังนี้ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้มีอยู่ไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการอื่นจะเข้าแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Roediger. and Fehr. (อ้างใน สุรางค์ เก้าสวัสดิ์, 2537:7) ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ว่ามี 5 ขั้นด้วยกัน โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำที่สุดถึงสูงที่สุดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการขั้นนี้เกี่ยวกับการอยู่รอดของร่างกาย และ อินทรีย์ ถ้าลำดับขั้นนี้ได้รับความพึงพอใจมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นอีก และถ้า มนุษย์ ไม่สามารถสนองความต้องการขั้นนี้ได้ ความต้องการขั้นสูงก็จะยังไม่เกิด

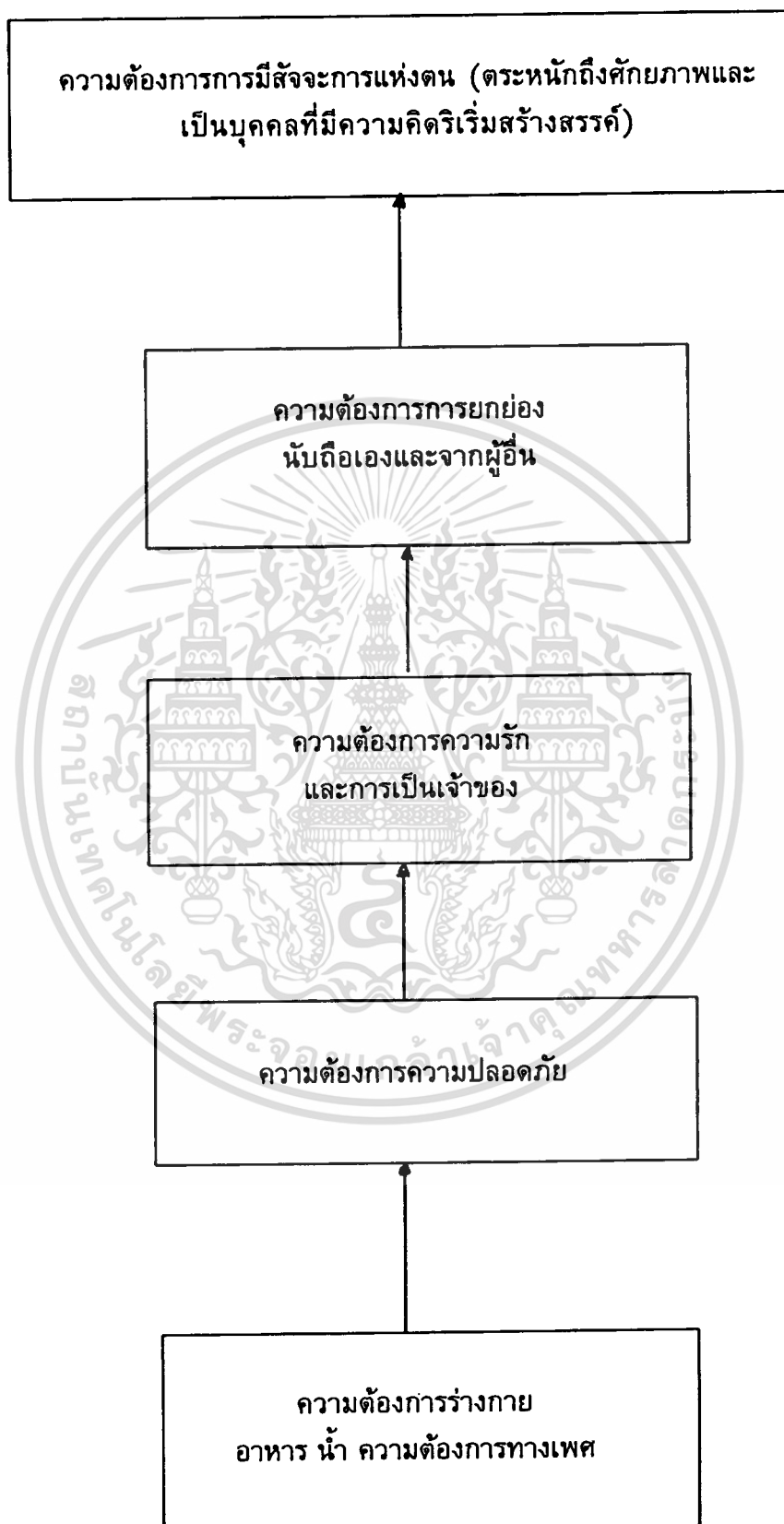
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs หรือ Security Needs) ความต้องการความปลอดภัยนี้จะเห็นได้ชัดเจนในวัยทารกและเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือ และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เช่น ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่ออยู่ตามลำพังหรือเมื่อ ทารกได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมากๆ แต่เมื่อมีการเรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่ม มากขึ้น ความกลัวก็จะหมดไป

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 3 ซึ่งจะ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์ ระหว่างสามีภรรยา ตลอดจนเพื่อนกับวงศ์ญาติภายนอก บุคคลจะวิตกกังวลมาก เมื่อ ต้องอยู่ โดดเดี่ยวไม่มีใครยอมรับ หรือเพื่อนๆ ไม่ยอมให้เข้ากลุ่ม ยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบัน คน จำเป็นจะต้องแสวงหาพรรคพวกมาก

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self - Esteem Needs) เมื่อความต้องการ ความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นดำเนินไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลได้รับความ พึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการขั้นต่อไปขึ้นมาแทนที่ มาสโลว์ เห็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความต้องการยกย่องนับถือตัว เอง (Self-Respect) และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นสุดท้ายของความต้องการ ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองก็จะเกิดความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลซึ่งประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดนี้ จะใช้พลังในสิ่งที่ทำลายความสามารถศักยภาพของเขาและสามารถที่จะปรับปรุงตนเองพลังงานขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีต้องเขียนโคลง กลอน ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง จะดำเนิน ไปอย่างง่าย ๆ และเป็นไปโดยอัตโนมัติและไม่ได้มีเฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วๆ ไปก็อาจ มีความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ถ้าทุกคนทำในสิ่งที่ต้องการให้ดีที่สุดก็ สามารถจะมีความเข้าใจตนเองได้ความเข้าใจตนเอง คือ ระดับความต้องการที่จะแสดงความ แตกต่างระหว่างบุคคลมากที่สุด โดยแสดงเป็นแผนภูมิดังนี้

แผนภูมิที่ 2 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์



ที่มา : Fehr, Lanrence L. Intraduction of Presonelity New York : Macmillan, 1970

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Bishop (อ้างใน สุรางค์ เ่งาสวัสดิ์, 2535 : 8) แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น 6 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการอาหาร น้ำ อากาศและความสะดวกสบายทางกาย ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชั้นต่อไป
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ให้ดูจากเด็กเป็นตัวอย่าง เด็กอยากเป็นอิสระหลุดพ้นจากความกลัว และความไม่มั่นคงปลอดภัย ต้องการจะหลีกเลี่ยงอันตรายและความเจ็บปวด
3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness) บุคลิกภาพของมนุษย์ต้องการความปลอดภัย มนุษย์ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแม้จะเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ตาม เพราะกลุ่มจะช่วยให้เกิดความมั่นคงและความปลอดภัยขึ้น
4. ความต้องการความรัก (Love Needs) มนุษย์ต้องการความรัก ทั้งให้และรับความรักจากผู้อื่น
5. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self - Esteem Needs) ชั้นความต้องการนี้มนุษย์ต้องการที่จะรู้ว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งจะจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเอง ต้องการรู้ว่าตนมีความสามารถมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ
6. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด

เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบไม่เหมือนกัน และในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา จะพยายามควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด โดยใช้ระเบียบวินัยบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ในการทำงาน มีการปรับปรุงงานน้อยมาก ต่างกับบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบ พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการบริหารงานเพื่อเป็นการจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และดำเนินไปตามเป้าหมาย จึงได้เปรียบเทียบให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยได้นำทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เป็นที่รู้จักแพร่หลาย โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ดังนี้

ข. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ในองค์กรทุกแห่งจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความต้องการและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากบางคนอาจจะมีความต้องการอย่างสูง บางคนอาจจะมีความต้องการอย่างต่ำดังนั้น Douglas (อ้างใน อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์, 2536 :371) จึงได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้นดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐาน

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสก็จะหลบเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบการทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้บุคคล เหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับ การเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลต่างๆ ไป เรียนรู้อะไรต่างๆ ภายใต้ภาวะการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

แนวความคิดของ McGregor

กล่าวถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น สมยศ นาวิการ ได้นำทฤษฎี X และ Y มาอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า ‘ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นจะพยายามควบคุมการทำงานของผู้นับถือบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่นๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ความต้องการมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมากและต้องการผลตอบแทนด้านการเงินเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จ การค้าไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงคือ ความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ Y นี้จะแสดงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามจะจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยข้อสมมติฐานตามทฤษฎี จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเน้นความต้องการในระดับสูง

ค. ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีความพึงพอใจที่มีชื่อเสียงอีกทฤษฎีหนึ่งได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานมากที่สุด และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการวิจัย ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งสร้างขึ้นจากผลการวิจัยของ Herzberg และคณะ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ เป็นต้น

ประการที่สอง คือ ปรารถนา ความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น

ความต้องการประการแรก คือ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และความต้องการประการที่สอง คือ ปัจจัยกระตุ้นดังนั้น จึงทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจขึ้นในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งได้ทำการสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน Herzberg ได้สอบถามบุคคลเหล่านี้ เพื่อที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพการณ์ในการทำงานของเขาที่เป็นเหตุให้เขาเกิดความพึงพอใจในงานรวมทั้งสภาพการณ์ ซึ่งเป็นเหตุให้ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสอบถามที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นคำถามเพื่อที่จะเจาะจงในขณะที่ทำงานว่าเขามีความรู้สึกต่องานอย่างไรทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้นและความรู้สึกของเขานั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไร

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ Herzberg พบว่า ปัจจัยกลุ่มหนึ่งซึ่งถือเป็นปัจจัยระดับสูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เพราะจะมีผลในการกระตุ้นให้แต่ละบุคคลปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งเรียกว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นที่มนุษย์พึงจะมีในการทำงาน

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอันเป็นผลทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมเกษตร อุตสาหกรรม ตลาดแรงงานจึงมีความต้องการทางด้านช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีในตลาดแรงงานเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันในการผลิตกำลังคนในระดับกลางเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยจัดการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และ ปวท. ในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปหัตถกรรม ในด้านการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะและสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริงพร้อมกับเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในด้านของความซื่อสัตย์ ความขยันอดทน ความรับผิดชอบความตรงต่อเวลาและความมีระเบียบวินัยในการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง สิ่งทีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและจูงใจ ใ้บุคคลการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานของงานนั้นๆ และเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาจากบุคลากรในหน่วยงาน โดยได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือ การยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะกับความรู้ และท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และให้ความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีโอกาสได้ศึกษาต่ออบรมและดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์

2. ปัจจัยเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นความจำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมีจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบคือ

2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานองค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การและความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับความสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันและการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง อาทิ แสง เสียง อากาศ และอุปกรณ์ วัสดุ เครื่องมือต่างๆ

2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของงานอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.5 รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยนั้น Herzberg และคณะได้เสนอว่า

1. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานเป็นสิ่งต่อเนื่องกัน
2. สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือการไม่มีความพอใจในงาน (No Job Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)
3. ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นโดย ความรู้สึกของคนที่มียอดงานที่ทำ
4. ความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้นโดย ความรู้สึกของคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อม

ชนาทนต์ ยินยงค์, (2535:24-27) ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Maslow แต่จากการค้นคว้าวิจัย Herzberg กับคณะ ได้ข้อสรุปเพิ่มเติมและได้ข้อเสนอบนทฤษฎีขึ้นมาใหม่อีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งก็เป็นที่น่าสนใจอย่างกว้างขวางและเป็นที่มาของการค้นคว้าวิจัยอีกหลายครั้ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

Motivator - Hygiene Theory

Low Feeling Toward Job	High Feeling Toward Job
70 60 50 40 30 20 10 0	10 20 30 40 50 60 70
Achievement	<u>Motivational Factors</u>
Recognition	_____
Work Itself	_____
Responsibility	_____
Advancement	_____

Maintenance Factors — Company Policy and Administration

_____ Supervision-Technical

_____ Interpersonal Relations-Supervisions

_____ Interpersonal Relation-Pees

_____ Working Conditions

_____ Engineers and Accountants

ที่มา : Frederick k. Herzberg, The Motivation to work New York : Harper and Raw, 1954

จากข้อมูลข้างต้น Herzberg ได้สรุปว่า ข้อมูลทางด้านขวามือ ซึ่งเป็นด้านที่ทำให้เกิดพึงพอใจในงาน (Satisfiers) นั้น Herzberg ได้ให้ชื่อว่า Motivator หรือ Motivational Factor และในด้านตรงกันข้าม อันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfiers) นั้น Herzberg ก็ได้ให้ชื่อว่า Hygiene Factor ซึ่งบางคนก็เรียกว่า Maintenance Factor การที่ Herzberg เรียกว่า Hygiene นั้น ก็เพราะว่าศัพท์ทางวิชาการแพทย์คำนี้ หมายถึง "เกี่ยวกับการป้องกัน และเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม" ซึ่งหมายความว่า แม้ปัจจัยด้านนี้จะไม่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจ แต่ก็ เป็นสิ่งที่ป้องกัน มิให้เกิดความไม่พึงพอใจ และรักษาระดับความพอใจให้คงอยู่ได้ ถ้าให้ความสนใจอยู่เสมอ จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า "Maintenance" ส่วนการเรียกปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจว่า Motivator นั้น ก็เพราะว่าผลจากการศึกษาพบว่า มัน เป็นสิ่งที่สำคัญ ในการทำให้คนมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลสูงสุดเท่าที่จะทำได้ Herzberg จึงได้เสนอว่าหลักจูงใจอันยิ่งใหญ่ของมนุษย์นั้น ไม่ใช้อยู่ที่อื่น หากแต่อยู่ที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับงานโดยตรงเหล่านั้นนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป Herzberg ได้ค้นพบว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจแยกออก (Separate) และแตกต่าง (Distinct) จากปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจอย่างชัดเจน แต่ความรู้สึกทั้งสองประการไม่ใช่สิ่งที่ตรงกันข้ามต่อกัน กล่าวคือ สิ่งที่ตรงกันข้ามกับ Job Satisfaction ไม่ใช่ Job Dissatisfaction แต่เป็น No Job Satisfaction ในทำนองเดียวกับสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ Job Dissatisfaction ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจก็จะส่งผลด้านเดียวคือ ความพึงพอใจ จะไม่มีผลหรือมีผลน้อยมาก ในการนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน และถ้าขาดปัจจัย

นี่ก็จะเกิดทัศนคติที่เป็นกลางในทางตรงกันข้ามปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานนี้ ก็มีผลน้อยมากเช่นเดียวกัน ในการสร้างพึงพอใจถึงจะมีปัจจัยนี้อย่างสมบูรณ์จะส่งผลให้เกิดทัศนคติต่องานที่เป็นกลางเท่านั้น แต่ถ้าขาดเมื่อใด จะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นทันที

จากการค้นพบของ Herzberg และคณะ Herzberg ได้เสนอว่าในการทำงานนั้น จะเกิดความต้องการขึ้น 2 ประการคือ Hygiene needs และ Motivation needs

Hygiene needs คือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงภาวะการทำงานที่ไม่เหมาะสม ที่ไม่พึงพอใจ ผู้ที่ปรารถนา Hygiene Seeker ส่วน Motivation needs นั้นมุ่งไปในทางต้องสัมฤทธิ์ผลของงาน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับ Need of Self Realization ของ Maslow เป็นพลังจูงใจในการทำงานอย่างสูง ผู้ที่มุ่งประสงค์จะตอบสนองความต้องการอันนี้เรียกว่า Motivation Seeker

คนที่ เป็น Hygiene Seeker จะแสวงหา Hygiene Factor ที่ได้อยู่เสมอโดยการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา (เงินเดือน สวัสดิการ) แต่เมื่อปรับปรุงไปแล้วไม่ช้าไม่นานก็จะเรียกร้องใหม่อีก จะรักษาระดับความพอใจไว้ได้เพียงชั่วคราว ถ้ารู้สึกว่

Hygiene Factor บกพร่องหรือขาดหายไปจะรู้สึกเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่ง จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่นำไปสู่ความยากลำบากอย่างที่สุด จัดได้ว่าเป็น Avoidance - Oriented Organism ถ้า Hygiene Seeker เป็นขั้นผู้บังคับบัญชาที่จะเกิดความเสียหายอย่างมาก และจะเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาคนนั้นมุ่งเน้นให้เกิด Self-Realization

Herzberg เห็นว่า Motivation Seeker เป็นบุคคลที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และสังคม ควรสนับสนุนอย่างยิ่ง ตารางข้างล่างนี้จะได้สรุปลักษณะของ Hygiene Seeker และ Motivation Seeker ให้เห็นดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 3 ลักษณะของ Hygiene และ Motivation

Hygiene	Motivation
1. ถูกใจโดยธรรมชาติของสภาพแวดล้อม	1. ถูกใจโดยธรรมชาติของภารกิจ
2. ไม่พอใจอย่างรุนแรงกับด้านต่าง ๆ ของปัจจัยแวดล้อมของงานเช่นเงินเดือน สภาพการทำงาน ฯลฯ	2. มีความอดทนเมื่อ Hygiene Factor ได้ดี
3. แสดงอาการพอใจอย่างกระตือรือร้นเมื่อมีการปรับปรุง Hygiene Factor	3. ปฏิภานน้อยต่อการปรับปรุง Hygiene Factor
4. ความพึงพอใจดำรงอยู่ไม่นานนัก เมื่อ Hygiene Factor มีปฏิภาน	4. เช่นเดียวกัน
5. ด้วยความไม่พึงพอใจ เมื่อ Hygiene Factor ไม่ได้รับการปรับปรุง	5. เมื่อแสดงความไม่พึงพอใจออกมามากนัก เมื่อ Hygiene Factor ต้องการปรับปรุง
6. ตระหนักในความพึงพอใจจากสัมฤทธิ์ผลเพียงเล็กน้อย	6. ตระหนักในความพึงพอใจในสัมฤทธิ์ผลอย่างมาก
7. สนใจเพียงเล็กน้อยในชนิดคุณภาพของงานที่ทำ	7. แสดงความพึงพอใจในงานที่ทำ
8. ยึดมั่นต่อคุณค่าของงานและชีวิต	8. มีความรู้สึกในทางบวกต่องานและชีวิตโดยส่วนรวม
9. ไม่ได้รับประโยชน์ทางวิชาชีพจากประสบการณ์	9. ได้รับประโยชน์จากวิชาชีพจากประสบการณ์
10. อาจประสบผลสำเร็จในงานก็ได้ เพราะความเฉลียวฉลาด	10. ระบบความเชื่อมั่น มั่นคง และจริงจัง และไตร่ตรองอยู่เสมอ

ที่มา : Frederick k. Herzberg, The Motivation to work New York : Harper and Row, 1954

อาจสรุปได้ว่าเป็นบุคคลประเภท Hygiene Seeker เป็นบุคคลที่ "ต้องการเกียรติ ต้องการการเงิน และไม่ทำงาน"

จากการวิจัยของ Herzberg และคณะ ได้ผลสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ นำไปสู่การสร้าง เจตคติในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเกี่ยวพันกับงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อม เช่น ความไม่ยุติธรรมหรือความไม่เป็นระเบียบขององค์กร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุวัฒน์ ชำรงศรีสกุล (อ้างใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2536 : 40) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในสถานีตำรวจนครบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ 3 ด้านดังนี้

2.1 ลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมาก

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

3. อยุราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ภุขงค์ บุญอภัย (อ้างใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2536 : 42) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสา ชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่าครูอาสาชายแดนมีความพึงพอใจในระดับสูง อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการบริหารและแนวทางการดำเนินงาน ด้าน ความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในสถานภาพ และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ชมพูนุช บัวบังสร, (2535 : 3) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยครู-อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ยงยุทธ์ สุคนธปฏิภาค (อ้างใน ชมพูนุช บัวบังสร, 2535:67) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่าง 615 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมกรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 องค์ประกอบในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ครูช่างอุตสาหกรรมกรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการงาน ความมั่นคงในที่ทำงานและการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ปราณี อารยะศาสตร์ (อ้างใน กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, 2536 : 41) ได้ทำการศึกษาวิจัย โดยดัดแปลงทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ในการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยการสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม ตามผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียน และผู้บริหารระดับวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนตามลำดับ

3. ผู้บริหารทั้งสองระดับไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมากที่สุด

จรุง ผาสวรรณ (อ้างใน กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, 2536 : 40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจ ในการทำการของ Herzberg มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครู ที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษา ที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของ Herzberg และคณะคือ

2.1 ครูอาชีวศึกษา ทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้เป็นองค์ประกอบจำเป็นเบื้องต้น ตามทฤษฎีของ Herzberg

2.2 ครูอาชีวศึกษา มีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษา ที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม ในระดับต่ำที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อายุ สภาพ ที่ปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษา ของแต่ละบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างไร

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, (2536 : 2-3) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชา ช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 10 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามี 2 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ได้แก่องค์ประกอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และองค์ประกอบความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ภาพรวมทั้ง 25 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่มีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน งานปฏิบัติอยู่มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนา วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การทำงานมีกฎระเบียบและขั้นตอน การปฏิบัติที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนที่เหลืออีก 21 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง

วิทยา โพธิ์สุ, (2535 : 1) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุราชการสูงกว่า 15 ปี และสำเร็จปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

2. ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของครู มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานและรายได้

4. ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการสอน ในระดับปานกลาง

5. องค์ประกอบที่มีต่อสภาพการสอนมี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การดำเนินการสอน การประเมินผลการสอน และการเตรียมการสอน

6. มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน กับสภาพการสอน ของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Van Dersal (อ้างถึงใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2536 : 38) พบว่า มีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนสภาพการทำงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า

Hammer (อ้างถึงใน โสภณ อรุณแสง, 2537 : 87) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนชั้นพิเศษในรัฐไอโอวาโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg พบว่า

1. องค์กรประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ตัวแปรต่างๆ คือ เพศ ตำแหน่งสถานะสภาพการสมรสและเงินเดือนแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติจากการศึกษางานวิจัยเหล่านี้ เป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือในด้านต่างๆ เพื่อนำผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

Merrill (อ้างใน โสภณ อรุณแสง, 2537 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเลือกโรงเรียนประจำตำบล 22 แห่งในนิวยอร์ก ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครู 164 คน และครูใหญ่ 22 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีคุณธรรม ความสำเร็จของงาน กิจกรรมต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติ และความรับผิดชอบที่มีองค์กรประกอบที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในงานอำนาจหน้าที่ และการได้รับความยอมรับนับถือ

Quitugua (อ้างใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2536 : 38) ได้ทำการศึกษาองค์กรประกอบได้ทำการศึกษาองค์กรประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน สภาพที่อยู่อาศัย และขอบเขตการศึกษา

Sergiovanni (อ้างใน วิทยา โพธิ์สุ, 2535 : 21) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยใช้วิธีเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของ มอนโร เคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน จากผลการศึกษาพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด

4. ผลการวิจัยนี้ สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 พวกแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่องจะส่งผลไปในทิศทางตรงข้ามเสมอ

5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาตาเฮร์ (อ้างใน วิทยา โพร็ส, 2535 : 39) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในอินโดนีเซีย ปรากฏผลการวิจัยดังนี้ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดได้แก่สถานของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านสังคมได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีจูงใจ ของ McClelland's ให้แนวคิดที่ว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. ความต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้จากผลงาน

สุวีร์ จันทรสา (2540:172) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูโดยตรงพบว่าปัจจัยด้านนี้ล้วนมีค่าความรู้สึกที่ดีมากและดี เพราะปัจจัยเกี่ยวกับความภูมิใจในงานและการยอมรับนับถือเช่น ชอบงานปฏิบัติการสอนมากที่สุด และปัจจัยที่มีระดับรองๆ มา คือ ความภูมิใจต่อศักดิ์ศรีความเป็นครู มีส่วนทำให้นักเรียนนักศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนนักศึกษา และภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน

Sommers (อ้างในสุวรี จันทรสา : 2540:38) ได้สรุปผลการวิจัยว่าครูใหญ่ เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด เพราะครูใหญ่หรือผู้กำหนดนโยบายและมีท่าทีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากผลงานวิจัยของหลายท่านพบปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของขวัญหลายประการ และสิ่งที่ผู้วิจัยกล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ คือ ผู้บริหารนั่นเอง Thomas Gayle Napier (1966:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ใน Nebraska โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงชันนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการแต่ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร จะเป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับต้นๆ

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจ และเล็งเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร

Suzanne (อ้างในสุวรี จันทรสา : 2540:38) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐ Tennessy โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดังกล่าว พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า ครูใหญ่หรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มากที่สุด ครูใหญ่หรือผู้บริหาร ยิ่งตระหนักว่าตนนั้นควรเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

พินัส หันนาคินท์(2526:219-228) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญ หรือนำใจในการปฏิบัติงาน (Morale) นั้นมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. หาท่างสร้างความพึงพอใจความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 สร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ
- 1.2 สร้างความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน
- 1.3 ช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) และความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถของแต่ละคน
- 1.4 การได้รับความเชื่อถือ (Recognition)
- 1.5 ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะครู-อาจารย์ (Sense of belonging)
- 1.6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ พยายามส่งเสริมให้ครูมีงานพิเศษในยามว่างหรือพยายามลดรายจ่ายลง โดยการพยายามหาทางขยายอำนาจการซื้อ (Purchasing Power) ของเงินของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ปัญหาเรื่องครอบครัว และเรื่องส่วนตัว

1.8 การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน

2. ภาวะความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชามีความรอบรู้ในเทคนิคของงานอย่างแท้จริง

2.2 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช้วิธีปกครองตามแบบ Devided and rule

2.3 ผู้บังคับบัญชา ต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์ชัดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าตนเป็นผู้ที่มีน้ำใจในการทำงาน รักรงาน อุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งาน

2.4 ผู้บังคับบัญชา ต้องให้ความปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.5 หากผู้บังคับบัญชา จะต้องมีการติผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องติอย่างมีเหตุผลแล้วตามด้วยข้อเสนอแนะที่ดี

ตามที่พนัส หินนาคินทร์ ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ล้วนเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทั้งสิ้น ทั้งด้านการหาทางสร้างความพึงพอใจ ความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพครู-อาจารย์ และภาวะความเป็นผู้นำรวมทั้งความสามารถในการบริหารการของผู้บังคับบัญชา

Breamer (1970:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ ได้ข้อค้นพบคล้ายคลึงกับ Espiritu (1973 : บทคัดย่อ) ดังนี้ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาวและการขาดโครงสร้าง ไม่สนับสนุนในปัญหาด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

ภิญโญ สาร (2516:225-226) กล่าวว่า วิธีสร้างน้ำใจ (Morale) ให้ครูรักโรงเรียน ต้องทำให้ครูรู้สึกอยากให้โรงเรียนมีชื่อเสียง หรือให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง ครูก็มีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป ความสำเร็จของโรงเรียนอยู่ที่ทางโรงเรียนรู้จักสร้างความมั่นคง ก้าวหน้าทางวิชาการ และบทบาทที่โรงเรียนมีส่วนร่วมในสังคมให้สังคมรู้จักโรงเรียน ครูก็พลอยมีคนรู้จักไปด้วย สิ่งเหล่านี้ เป็นความภูมิใจในโรงเรียน

ฉะนั้น ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่พึงสังวรณให้เกิดมีขึ้น วีระชาติ แก้วไสย (2518:62-70) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ครูโรงเรียนประถมในจังหวัด เชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาตาเฮรู (1985: บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรากฏผลการวิจัยว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน และนางอำไพ อินทรประเสริฐ (2533:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีความพึงพอใจอันดับหนึ่ง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มคนที่มีลักษณะมุ่งงานเป็นสำคัญจะสนใจในความสำเร็จของงาน และเป้าหมายขององค์การมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว เพราะความสำเร็จของงาน คือ เป้าหมายสูงสุดในชีวิตของเขา

ฉัตรชัย อรนนท์ (2524:204) ได้พูดถึงการสร้างขวัญ (Morale) ในการทำงาน ในหัวข้อจัดให้ครูมีความพึงพอใจในอาชีพ (Job Satisfaction) ว่าให้ทุกคนแสดงผลงานสำเร็จออกมาตามความสามารถ นั้นหมายถึงมอบงานให้ทำเหมาะสมกับความสามารถของตน พันธ์ หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึง การสร้างน้ำใจ (Morale) ในการทำงานในหัวข้อ การทางสร้างความพึงพอใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของคนว่ามีหลายวิธี แต่สิ่งที่ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงต้องทำ คือ ต้องเป็นผู้พยายามสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่วงการครู เช่น หาทางให้ครูมีทางก้าวหน้า

มาลัย หุวะนันท์ (2508:20) ได้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงาน ได้ว่า เป็นการตัดสินใจขั้นต้น ที่จะกำหนดแนวทางกว้างๆ ทั่วไป เพื่ออาศัยเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องเพื่อวัตถุประสงค์

แม้นโยบายส่วนใหญ่ จะเกิดจากรัฐบาล หรือองค์กรกลาง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าผู้บริหารได้มีการชี้แจง ให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และให้โอกาสครู-อาจารย์ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในส่วนที่ฟังทำได้แล้ว ก็เชื่อว่า ครู-อาจารย์ จะเกิดความพึงพอใจในส่วนที่ได้

ภิญญา สาทร (2526:269) ได้กล่าวว่า ในการบริหารบุคลากรโรงเรียนนั้นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคน ควรระลึกเสมอ ข้อที่ 8 ใน 10 ข้อคือ การจัดให้แนวนโยบาย และกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในแบบแผนอันถูกต้องเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งชัด คือ ต้องมีการรวบรวมจัดพิมพ์แนวนโยบายออกเผยแพร่ให้รวมกัน โดยกว้างขวางเพื่อช่วยให้การทำงานถูกต้อง

พันธ์ หันนาคินทร์ (2526:221) ได้กล่าวไว้ในเรื่อง การสร้างน้ำใจ (Morale) ในการทำงาน ในข้อที่ว่า การหาทางสร้างความพึงพอใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน มีวิธีต่างๆ หลายวิธี มีอยู่ข้อหนึ่งในหลายวิธีคือ การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน โดยผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ และให้ความร่วมมือ แก่ผู้บังคับบัญชา ในวันที่จะดำเนินงานนั้นให้ลุล่วงไป การที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนมีจุดหมายร่วมกันได้ ก็เนื่องจากทุกคน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งผลประโยชน์ด้านวัตถุและด้านจิตใจ

จากผลงานวิจัยของ Napier (1966:1288:A) พบว่า ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำให้ครูมีขวัญดี ผลการวิจัยของ Sommer (1970:986:A) การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และ Breamar ได้ทำการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย รวมทั้ง แจ่มจันทร์ อนันท์โก (2534:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย พบว่าในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารบุคคล ในด้านการยอมรับความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลของผู้อื่น ด้วย วันทนา เมืองจันทร์ (2534) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร นักพัฒนาโรงเรียนว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักศึกษา มีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา

อุทัย หิรัญโต (2531:162-163) ได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า การให้บำเหน็จรางวัลเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความคิดของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชย ให้รางวัลพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ

French (1964:28) มีแนวความคิดที่ว่า สภาพของงานที่ดี การบริหารงานที่ดี สามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ภิญโญ สาร (2517:413-414) กล่าวถึง การเอื้ออำนวย ความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่พบว่า การอำนวยความสะดวก ในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ย่อมเกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526:74-77) พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 สถาบัน ในด้านสถานที่ และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีเหตุมาจากสภาพของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ การได้รับการสนับสนุนเรื่องเงิน งบประมาณ ค่าวัสดุในการฝึกความเหมาะสมของสถานที่ตั้งวิทยาลัย ทั้งในด้านการคมนาคมขนส่ง และการเดินทาง ความเหมาะสมและความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ

Gibson and Hunt (1963:322) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพการทำงานที่ไม่ดี และการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพเป็นสาเหตุแห่งความไม่พอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ ซึ่งมีผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงานระบบภายในสถานศึกษา และภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย

5. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (ประมวลคำสั่งวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ (2537:71-85)

บุคคลากรที่ทำหน้าที่พิเศษในสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจการนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษงานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก ลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมองค์การฯ และรักษาดินแดน (รด.) และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษางบประมาณงานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแล การเรียน การสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียน ของคณะวิชาต่างๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้งในกรณีที่สถานศึกษามีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาไม่ครบตามฝ่าย ให้หัวหน้าสถานศึกษา มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งควบคุมดูแลรับผิดชอบงานของฝ่ายนั้น อีกหน้าที่หนึ่งหรือจะมอบหมายให้ครู- อาจารย์ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและควบคุมดูแลรับผิดชอบงานฝ่ายนั้นก็ได้

งานที่อยู่ในความรับผิดชอบการควบคุมดูแลของผู้ช่วยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงินงานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ผู้บังคับ

1. หัวหน้างานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษา
2. ตรวจสอบสถานภาพการเงินของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน
3. แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน
4. ดูแลการเก็บรักษาเงินของสถานศึกษาตามอำนาจของสถานศึกษา
5. ประสานงานให้ความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น ในด้านการเงินของสถานศึกษา
6. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
7. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. หัวหน้างานการบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมการทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา
2. ประสานงานกับหัวหน้างานการเงินเพื่อให้หลักฐานการรับจ่ายเงินเงินคงเหลือตรงกันเสมอ (รายงานการเงินคงเหลือประจำวัน)
3. แนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบัญชีแก่ครูอาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา
4. ทำรายงานการเงิน และเก็บรวบรวมหลักฐานใบสำคัญไว้ให้กับผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบเสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. หัวหน้างานสารบรรณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมงานสารบรรณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
2. ร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ ทำบันทึกคำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ตรวจสอบเรื่องราวเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
3. เก็บรวบรวมรักษาหนังสือราชการ และหลักฐานทางราชการทุกประเภท
4. ให้ความสะดวกแก่ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาในการค้นหาเอกสารหลักฐานต่างๆ
5. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. หัวหน้างานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างในสถาน

ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. จัดทำทะเบียนสถิติและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและลูกจ้าง ในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

3. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การลงเวลาทำงาน การลา การขาดราชการ การดำเนินการทางวินัย การทำทะเบียนประวัติ เป็นต้น

4. อำนวยความสะดวกให้แก่ครู อาจารย์ ในสถานศึกษาในดำเนินงานบุคลากร เช่น การทำบัตรประจำตัวข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การลาศึกษาต่อ การลาอุปสมบท เป็นต้น

5. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. หัวหน้างานเอกสารการพิมพ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ดูแลทรัพย์สินของทางราชการ เกี่ยวกับการเอกสารการพิมพ์

2. จัดลำดับความสำคัญของหนังสือราชการหรือเอกสารต่างๆ ที่จะพิมพ์ก่อนหลัง เพื่อมอบให้เจ้าหน้าที่จัดพิมพ์

3. ร่วมมือประสานงาน ให้ความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์

4. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

5. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. หัวหน้างานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดหาแบบพิมพ์ต่างๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา การตรวจหลักฐานต่างๆ

3. ดำเนินการให้มีการขึ้น (ลง) ทะเบียนนักเรียน นักศึกษา

4. ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนดการขอพักการเรียน และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่การเงิน อาจารย์ที่ปรึกษา ครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ตรวจสอบรายชื่อนักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบ ที่สอบแก้ตัว สอบทดแทน พันสภาพ เพื่อรายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแล้วแต่กรณี

8. รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาค ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเห็นชอบแล้วบันทึกลงในระเบียบการแสดงผลการเรียน

9. ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนาระเบียนแสดงผลการเรียน

10. ดำเนินการเกี่ยวกับการออกประกาศนียบัตร

11. รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่างๆ ของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอนย้าย การเรียนภาคฤดูร้อน การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล วัน เดือน ปี เกิด ฯลฯ

12. ส่งแบบสำรวจและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนรวมทั้งรายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา

13. จัดระเบียบและระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียนและเอกสารอื่นๆ ตามความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวกับงานทะเบียน

14. พิจารณาเสนอ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทำลายเอกสารของงานทะเบียนที่เห็นว่าหมดความจำเป็นที่จะต้องเก็บเป็นหลักฐาน

15. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

16. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

17. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. หัวหน้างานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ประสานงานเกี่ยวกับความต้องการในการใช้วัสดุครุภัณฑ์

2. ดำเนินการจัดซื้อและจัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยพัสดุ

3. จัดเตรียมวัสดุสำนักงานและวัสดุศึกษาให้เพียงพอตามที่หัวหน้าหน่วยเบิกได้ส่งรายงานการขอเบิกเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน

4. ประสานงานกับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบถึงยอดเงินและงบประมาณ ตลอดจนเงินบำรุงการศึกษา เพื่อดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

5. จัดทำแบบพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

6. ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

7. จัดทำรายงานงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

8. ควบคุมยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง พัสตุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. แนะนำระเบียบว่าด้วยการพัสดุแก่ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา
10. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9. หัวหน้างานอาคารสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดเวรยามดูแลสถานที่ให้ปลอดภัยจากโจรภัย อัคคีภัย และภัยอื่นๆ
2. รับผิดชอบดูแลรักษา ตกแต่งบริเวณ ซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ของสถานศึกษา ตลอดจนไฟฟ้า ประปา และเครื่องสุขภัณฑ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยใช้การได้ดี ตลอดจนความสะอาดภายในสถานศึกษา

3. ควบคุมดูแลความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของยามรักษาการณ์กองงานการโรงในสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของความสะอาด การบริการแก่ครู อาจารย์ และอื่นๆ

4. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
5. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานที่อยู่ในความรับผิดชอบการควบคุมดูแลของผู้ช่วยฝ่ายกิจการนักศึกษา

ผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก ลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจการองค์การ และกิจกรรมรักษาดินแดน

1. หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

1. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่างๆ และประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาของนักเรียน นักศึกษา
2. ให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา
3. วางแผนการจัดหางาน การฝึกงานให้แก่ นักเรียน นักศึกษา
4. ติดต่อประสานงานกับแหล่งงาน สถานประกอบการ เพื่อการฝึกงาน และการจัดหางานให้กับนักเรียน นักศึกษา
5. จัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ
6. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ติดตามผลต่างๆ เช่น ผลการให้คำปรึกษา แนะนำผลการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการลาออกระหว่าง การศึกษา

8. ประเมินผลงานต่างๆ ของงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

9. วิจัยสาเหตุของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีงานทำและเสนอแนวทางแก้ไข

10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับ

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดตั้งชมรมต่างๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา ตามระเบียบของทางราชการ

2. ดำเนินการจัดตั้งองค์การต่างๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา เช่น องค์การเกษตรกร ในอนาคตแห่งประเทศไทย(อกท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.) องค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกท.) องค์การช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) เป็นต้น

3. จัดดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา ทั้งถิ่นและ กิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญของชาติ

4. ควบคุมระเบียบนักเรียนวิชาทหาร ลูกเสือเนตรนารี

5. ยกเว้นการเข้ารับราชการทหารของนักเรียน นักศึกษา

6. จัดหาอุปกรณ์กีฬาและพลานามัยของสถานศึกษา

7. อำนวยความสะดวกแก่นักเรียน นักศึกษาในการฝึกหัดกีฬา

8. ส่งเสริมการกีฬาและพลานามัยของสถานศึกษา

9. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับ

3. หัวหน้าโครงการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ดำเนินงานโครงการพิเศษของสถานศึกษา เช่น งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดงานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ งานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

2. ประสานงานโครงการพิเศษ กับจังหวัด กรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หัวหน้างานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา

2. ประสานงานกับครู อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

3. ประสานงานกับसारวัตรนักเรียนและนักศึกษาเจ้าหน้าที่บ้านเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา

4. ลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักเรียน นักศึกษาผู้กระทำผิด

5. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับ

6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับ

7. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. หัวหน้างานสวัสดิการ พยาบาลและหอพักมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานสวัสดิการภายในสถานศึกษา

2. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา และเงินการกุศลต่างๆ

3. จัดเรื่องน้ำดื่ม ดูแลร้านอาหารและคุณภาพอาหารให้บริการเกี่ยวกับไปรษณีย์ภัณฑ์

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพยาบาลในสถานศึกษา เช่น จัดห้องพยาบาล จัดห้องยาไว้ประจำห้องพยาบาลจัดทำบัตรสุทธิ และดำเนินการตรวจสอบสุขภาพนักเรียนนักศึกษา ประจำปี ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้ในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งสารเสพติดให้ความรู้เบื้องต้น เรื่องการปฐมพยาบาลแก่นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น

5. ปฐมพยาบาลนักเรียน นักศึกษาที่เกิดอุบัติเหตุในสถานศึกษา

6. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองในกรณีที่นักเรียน นักศึกษาเกิดอุบัติเหตุ และเจ็บป่วย

7. ให้ความสะดวกแก่นักเรียน นักศึกษาในการเข้าอยู่หอพัก

8. ดูแลความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาในหอพัก

9. ดูแลทรัพย์สิน ดูแลรักษาความสะอาด และจัดสวัสดิการต่างๆ ให้หอพัก

10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่อยู่ในความรับผิดชอบการควบคุมของผู้ช่วยวางแผนและพัฒนา

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษางบประมาณ งานวิจัย และพัฒนางานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1. หัวหน้าศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บรักษา และบริการข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ โปรแกรมการเรียนและข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม โดยประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. จัดส่งข้อมูลการศึกษา เพื่ออาชีพและตลาดแรงงานระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับกรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมอาชีวศึกษากำหนด
3. ให้ข้อมูลต่างๆ แก่คณะวิชา แผนกวิชา และงานต่างๆ ในสถานศึกษา
4. รวบรวมและเผยแพร่ข้อสนเทศเกี่ยวกับแหล่งวิธีและแนวทางของการประกอบอาชีพ ตามภาวะตลาดแรงงาน การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร
5. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
7. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

2. หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
2. กำหนดแผนงานการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยายและเพิ่มประเภทวิชา สาขาที่เปิดสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน
3. จัดวางแผนการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนงาน และโครงการของสถานศึกษา
4. ประสานงาน จัดทำโครงการต่างๆ ร่วมกับงานอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. จัดทำแผนหลัก และปฏิทินงานของสถานศึกษา
6. จัดทำแผนใช้เงินบำรุงการศึกษาเสนอผู้บริหารสถานศึกษา
7. ควบคุมการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และดำเนินเรื่องขอเปลี่ยนให้เงินบำรุงการศึกษาเมื่อจำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุฝึกของแผนวิชา สำนวจความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชา และงานต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดซื้อด้วยเงินงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษา

9. วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ

10. ประสานกับแผนกวิชา และงานต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อหาข้อมูลจัดทำงบประมาณประจำปี และแผนกใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา

11. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

12. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบการวิจัยในเรื่องอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร การบวนการบริการรวมทั้งกระบวนการการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2. รวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร กระบวนการการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

3. รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมจริยธรรม และกึ่งนิสัยในการทำงาน

4. วางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร กระบวนการเรียนการสอนและนักเรียน นักศึกษา

5. วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

6. ประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมทุกครั้งในสถานศึกษา

7. วิเคราะห์หลักสูตร ประมวลการสอน โครงการสอน ใบบาง ชุดการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา

8. เสนอโครงการปฏิบัติงานลำดับชั้น

9. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับ

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. หัวหน้างานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. วางแผนงานการผลิตและงานการค้าในรอบปีการศึกษา

2. รับผิดชอบในการจำหน่ายผลิตผลของสถานศึกษาที่

3. ตรวจสอบผลิตผลการฝึก ให้ตรงกับต้นทุนการผลิตและผลิตผลที่ได้จาก

เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. รับผิดชอบงานการค้าของสถานศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมต้นทุน กำไร และการส่งมอบทรัพย์สิน ตลอดจนรายได้จากการจากการค้า
5. จัดทำทะเบียนวัสดุสำเร็จรูป ทะเบียนการค้า ทะเบียนเจ้าหน้าที่ ลูกหนี้ งานการค้า
6. ควบคุมการจ่ายค่าแรง นักเรียน นักศึกษา รางวัล ค่าคุมงาน
7. ควบคุมผลิตผลทุกประเภทของสถานศึกษา
8. ควบคุมดูแลและดำเนินงานของสหกรณ์ในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย
9. ควบคุมการจำหน่ายสินค้าต่างๆ ในสหกรณ์
10. ประสานงานกับสหกรณ์ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผลิตภัณฑ์และผลิตผลของสถานศึกษา
11. ประสานงานกับสหกรณ์ในการส่งนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงาน
12. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรอื่นในสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญของสหกรณ์
13. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
14. รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานที่อยู่ในความรับผิดชอบการควบคุมดูแลของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอนการฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่างๆ งานหลักสูตรพิเศษงานหลักสูตรและการสอนงานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1. หัวหน้าคณะวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
 1. ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร
 2. จัดทำตารางสอนของคณะ
 3. ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบบาง ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการเรียน
 4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอนการสร้างตำราเอกสารและใบช่วยสอนต่างๆ
 5. ดูแลรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติ
 6. รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
 7. ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่างๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่น ในสถานศึกษา
 8. เสนอความดีความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์ และ

เอกลูกจ้างในคณะวิชาตามลำดับชั้น การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ปกครองดูแลข้าราชการครู อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ในคณะวิชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

10. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. หัวหน้าแผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดตารางสอนรวมและตารางส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. จัดหา เตรียม บริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
3. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงาน และประหยัด
4. จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียนและติดตามดูแลให้มีการฝึกภาคปฏิบัติเป็นไปตามโครงการสอนที่ได้รับอนุมัติแล้ว
5. ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
6. แก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ร่วมกับครู อาจารย์ ประจำวิชา
7. ดูแลรักษา รับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
8. ปกครอง ดูแล ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษาในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของครู อาจารย์ในแผนกวิชา

9. ประสานงานกับงานอื่นๆ ในสถานศึกษา
10. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. หัวหน้างานหลักสูตรพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น เช่นโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โครงการอาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท และโครงการอาชีวศึกษาพัฒนา เป็นต้น
2. จัดทำเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ในการประกอบอาชีพ แก่ประชาชนท้องถิ่น

3. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

4. หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. เก็บรักษาและให้ข้อมูลด้านหลักสูตรทั้งหมด
2. ประสานงานกับแผนกวิชา เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
3. จัดทำบัญชีเลือกทุนหลักสูตรระดับชั้น
4. จัดทำบัญชีวิชาเลือกทุกหลักสูตรระดับชั้น
5. ดูแลรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
6. ส่งเสริมการสอนของครู อาจารย์ ให้ตรงตามหลักสูตร
7. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
8. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. หัวหน้าสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ครู อาจารย์ ที่ประสงค์จะจัดทำเอกสารประกอบการสอน ตำราเรียน

2. รวบรวมผลงานของแต่ละวิชาให้เป็นรูปเล่ม จัดทำแผ่นปลิว จุลสาร หรือวารสารทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนทางด้านวิชาการเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่

3. เสนอแนะหนังสือที่มีคุณค่าต่อการสอน เผยแพร่เอกสารหรือตำราที่ดีเด่นของผู้สอนแต่ละสาขาวิชาให้เป็นที่รู้จักทั่วไป

4. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา สื่อทัศนศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

5. บริการสื่อการเรียน การสอนแก่ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

6. รับผิดชอบ เก็บ รวบรวม ดูแล บำรุง รักษา วัสดุ อุปกรณ์สื่อทัศนศึกษา

7. ให้คำแนะนำข้อคิดเห็น และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์สื่อทัศนศึกษา

8. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

9. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดหาแบบพิมพ์ที่เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน
2. จัดทำเอกสาร จัดทำข่าวสารที่เป็นความรู้เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียน เพื่อเผยแพร่ให้ครู อาจารย์ ให้ทราบทั่วกัน
3. ศึกษาระเบียบ คำถามความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าทางวิชาการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอยู่เสมอ
4. ดูแลให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลให้ถูกต้อง
5. พิจารณาคัดสินปัญหาเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน การวัดผลและการประเมินผลการเรียน
6. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ที่ผ่านการอบรมหรือศึกษามาทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนได้มีบทบาทในการพัฒนาการวัดผลประเมินผลการเรียน
7. ตรวจสอบการให้ระดับคะแนนของครู อาจารย์ ก่อนที่จะส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่ออนุมัติผลการสอน
8. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อทดสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
9. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารอื่นตามความจำเป็นที่ต้องใช้เกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการทำลายเอกสาร และวัดผลประเมินผลที่หมดความจำเป็นแล้ว
11. ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
12. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
13. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. หัวหน้างานห้องสมุด

1. จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
2. ประสานงานกับสื่อการเรียนการสอน เพื่อเก็บรวบรวมหนังสือ เอกสาร คู่มือการเรียนการสอน ใบงาน หรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ ซึ่งสถานศึกษาผลิตขึ้น
3. วิเคราะห์เลขหมู่หนังสือ และจัดทำเครื่องช่วยค้น (ดรรชนีวารสาร บรรณานุกรม ฯลฯ) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้
4. ให้บริการวัสดุสิ่งพิมพ์ด้านความรู้และข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษใต้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. สอนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด
 7. พัฒนาทรัพยากรห้องสมุดด้านบุคลากร วัสดุสิ่งพิมพ์ หรืออื่นๆ
 8. กำหนดระเบียบการใช้และการควบคุมดูแลห้องสมุด
 9. เก็บรวบรวมสถิติต่างๆ เกี่ยวกับห้องสมุด
 10. ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
 11. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
 12. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
 13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
8. ครูอาจารย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอน และบันทึกการสอน
 2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
 3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน ให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
 4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษา
 5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
 6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
 7. รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน นักศึกษา
 8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
 9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ปกครอง
 10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการ
 11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม
 12. เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
 13. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
 14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9. หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

1. ให้คำปรึกษา แนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักเรียน นักศึกษา

2. ประมุขนิเทศนักเรียน นักศึกษา ในความรับผิดชอบ ในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการ และสวัสดิการต่างๆ ของสถานศึกษาที่นักเรียน นักศึกษา จะเข้าไปขอความช่วยเหลือ

3. ให้ความเห็นของแก่นักเรียน นักศึกษาในการลงทะเบียนรายวิชา(ลงทะเบียนเรียนหรือลงทะเบียนสอบเทียบความรู้หรือประสบการณ์)การขอเปลี่ยนขอเพิ่มและขอถอนรายวิชา

4. จัดทำเก็บ รวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่างๆ

5. ให้คำปรึกษา และให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

6. ติดตาม ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม ตามที่กำหนดได้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่นักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

7. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

8. แนะนำ หาทางป้องกันและติดตามนักเรียน นักศึกษาที่ขาดเรียน

9. เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชา ในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน

10. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งรายงานการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ

11. ติดตาม แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน นักศึกษา ที่ขอผ่อนผันการชำระเงิน

12. ให้คำปรึกษา ดักเตือน ดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

13. ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ของกลุ่มภาคเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ของกลุ่มภาคเหนือ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในทุกวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากรในเขต 7 จำนวน 326 และเขต 8 จำนวน 355 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 681 คน กำหนดเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน เทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในเขต 7 และเขต 8 จำนวน 144 และ 158 คน ตามลำดับ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ โดยยึดกรอบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Research) แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา เขตการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ของกลุ่มภาคเหนือเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) รวม 10 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านที่ 1	ความสำเร็จของงาน	5 ข้อ
ด้านที่ 2	การยอมรับนับถือ	6 ข้อ
ด้านที่ 3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	5 ข้อ
ด้านที่ 4	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	6 ข้อ
ด้านที่ 5	ความรับผิดชอบ	5 ข้อ

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ด้านที่ 6	นโยบายและการบริหาร	6 ข้อ
ด้านที่ 7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	7 ข้อ
ด้านที่ 8	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5 ข้อ
ด้านที่ 9	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	5 ข้อ
ด้านที่ 10	รายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน	6 ข้อ

2. 1 วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 319-332) และชนากานต์ ชื่นยง (2535 :94-102) และสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2538 : 148-156)

2. ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ของชมพูนุช บัวบังสร, ชนากานต์ ชื่นยง และสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยกระตุ้น	จำนวน	27	ข้อ
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	จำนวน	29	ข้อ

โดยให้ความหมายของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และด้านการใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม รวม 6 ท่านคือ

1.1 นางจิระพันธ์ เสมาทอง ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.2 ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1.3 ดร.วราพร น้อยสุวรรณศึกษานิเทศกรมอาชีวศึกษา

1.4 ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา หัวหน้าฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล

1.5 ดร.ประสพ แสนคำเครือ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1.6 ดร.ประจักษ์ ฉายแสง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. นำแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ปรีกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้

3. หลังจากแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา

ของ ครอนบาร์ค (Cronbach's - Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกลงเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม ถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากข้าราชการครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 สถาบัน ตามที่กำหนดไว้
2. นำหนังสือไปเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว มาเสนอต่อกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ที่กำหนดไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล
3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง
4. ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง ในช่วงที่การอบรมการสร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาชีพในกลุ่มภาคเหนือ เมื่อวันที่ 5-9 มิถุนายน 2540
5. แบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยติดตามขอรับคืนด้วยตนเองอีกครั้ง ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากทวงถามโดยวาจาหรือโทรศัพท์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 290 ฉบับ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ปรากฏว่า มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.02

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/Pc⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personel Computer Plus) เพื่อทำการประมวลผลทั้ง 290 ชุด หลังจากที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลรวมเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายชื่อ โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยวิธีของ Best (อ้างในสุวรี จันทรสา, 2540:82) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. ทดสอบความแตกต่าง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ด้วยค่า t-test ของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ของกลุ่มภาคเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปตารางและการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของครู-อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา โดยวิธีหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ แปลผลในรูปตารางและบรรยาย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎีของ Herzberg แปลผลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ของกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่า t-test และแปลผลในรูปตารางและบรรยาย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนครู - อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา เขตการศึกษาโดยวิธีการหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวน ร้อยละของครู - อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
- ครู-อาจารย์ผู้ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน	170	58.60
- ครูอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	120	41.40
รวม	290	100.00
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	43	14.50
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	247	85.50
รวม	290	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
- เล็ก	95	32.80
- ใหญ่	195	67.20
รวม	290	100.00
เขตการศึกษา		
- เขต 7	135	46.60
- เขต 8	155	53.40
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าจำนวนครู - อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน จำแนกเป็นครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 และครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 และ ครู - อาจารย์ ที่มีประสบการณ์งานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ในส่วนของขนาดของสถานศึกษาพบว่าครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

สำหรับเขตการศึกษา พบว่ามีครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 8 มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 7 มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ตามทฤษฎีของ Herzberg โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับที่เป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ภาพรวมรายด้านในแต่ละปัจจัย และจำแนกตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้งนี้ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปัจจัยกระตุ้น

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ความรับผิดชอบ

2. ด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

1. นโยบายและการบริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
5. รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	4.01	.80	มาก	2
2. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.91	.73	มาก	3
3. สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นพิเศษได้รับผลสำเร็จ	4.03	.75	มาก	1
4. สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน	3.56	.87	มาก	5
5. สามารถทำให้เพื่อร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.64	.79	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	.61	มาก	

จากตารางที่ 2 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อยดังนี้ ครู-อาจารย์ สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จ มีความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจ วิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง และสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 4.03,4.01,3.91,3.64 และ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.59	.90	มาก	5
2. มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.39	.96	ปานกลาง	6
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าหน้าที่นอกเหนือจากงานสอน	3.98	.83	มาก	1
4. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	3.63	.88	มาก	4
5. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพของท่าน	3.83	.82	มาก	2
6. มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายในสถานศึกษา	3.82	.94	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	.69	มาก	

จากตารางที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนี้ ในส่วนของครู-อาจารย์ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากงานสอน ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาชีพของท่าน มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายในสถานศึกษา ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.98, 3.83, 3.82, 3.63, และ 3.59 ตามลำดับ มีเพียงข้อเดียวที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD.		
1. การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ	3.36	1.00	ปานกลาง	2
2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.13	.90	ปานกลาง	4
3. การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.18	.93	ปานกลาง	3
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.70	.87	มาก	1
5. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.12	.94	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30	.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อพบว่า ความพึงพอใจของ ครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้โอกาส ครู-อาจารย์ เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อกับการเป็น ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยมีโอกาสนำหน้าในอาชีพ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงาน การได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ปฏิบัติอยู่ และผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.36, 3.18, 3.13 และ 3.12 ตามลำดับ มีเพียงข้อเดียวที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.70

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD.		
1. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณ พอเหมาะ	3.45	.88	ปานกลาง	3
2. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมี ปริมาณพอเหมาะ	3.39	.95	ปานกลาง	5
3. ลักษณะงานที่ทำ ทำทลายความสามารถ	3.42	.97	ปานกลาง	4
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.65	.88	มาก	2
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับควมถนัด	3.66	.98	มาก	1
6. จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	3.24	.94	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 6 ข้อพบว่าความพึงพอใจของ ครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ ลักษณะงานที่ทำทำทลายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ และจำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.45, 3.42, 3.39 และ 3.24 ตามลำดับ มีเพียง 2 ข้อ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ งานที่รับ

ผิดชอบเหมาะสมกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD.		
1. ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	3.66	.87	มาก	2
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.47	.81	ปานกลาง	5
3. ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร	3.49	.91	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.61	.95	มาก	3
5. ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่บังเกิดผลดี	3.68	.87	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.71	มาก	

จากตารางที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของ ครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่บังเกิดผลดี ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้แก้ปัญหการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.68, 3.66, และ 3.61 ตามลำดับ มีเพียง 2 ข้อ ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร และกำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.49 และ 3.47 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยกระตุ้น

ปัจจัยกระตุ้น	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.83	.61	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	.69	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.30	.77	ปานกลาง	5
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.47	.68	ปานกลาง	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	.71	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.69	มาก	

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.58

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.83 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.58 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร	3.25	.97	ปานกลาง	3
2. การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.22	.92	ปานกลาง	4
3. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.12	1.02	ปานกลาง	5
4. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร	3.28	.94	ปานกลาง	2
5. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องความสามารถของบุคลากร	3.31	.95	ปานกลาง	1
6. การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามที่แผนก วิชาเสนอ	2.94	.95	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของ ครู - อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ ของบุคลากร ครู - อาจารย์ มีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบมีความเหมาะสม ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่แผนกวิชาเสนอ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.31, 3.28, 3.25, 3.22, 3.12 และ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สัมพันธภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.35	.97	ปานกลาง	6
2. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีต่อกัน	3.42	.92	ปานกลาง	5
3. สัมพันธภาพของท่านกับครูอาจารย์ที่มีต่อกัน	3.87	.72	มาก	3
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการและครู-อาจารย์	3.29	.92	ปานกลาง	7
5. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ	3.93	.72	มาก	2
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชา เดียวกัน	4.07	.76	มาก	1
7. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา	3.73	.88	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	.65	มาก	

จากตารางที่ 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 7 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชาเดียวกัน รองลงมาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ สัมพันธภาพของท่านกับครู - อาจารย์ ที่มีต่อกัน ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 4.07, 3.93, 3.87 และ 3.73 ตามลำดับ มีเพียง 3 ข้อที่มี ความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง คือ สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน และสัมพันธภาพของ ครู -

อาจารย์กับผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูอาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.42 และ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.16	.84	ปานกลาง	1
2. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน	3.00	.86	ปานกลาง	4
3. ระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของ ห้องปฏิบัติการ	2.96	.89	ปานกลาง	5
4. จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียม การสอนของครู-อาจารย์	3.02	1.01	ปานกลาง	3
5. เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	3.03	.90	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของ ครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียมการสอน ของครู-อาจารย์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน และระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของห้องปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.16, 3.03, 3.02, 3.00 และ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม	2.69	1.01	ปานกลาง	5
2. สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อม ออกปฏิบัติงานทันทีเมื่อต้องการใช้	2.77	1.03	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ ตรงตามกำหนดเวลา	3.09	1.02	ปานกลาง	3
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา	3.76	.90	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.45	1.03	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15	.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ได้รับสวัสดิการบริการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิตรงตามกำหนดเวลา สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะ พร้อมออกปฏิบัติงานทันทีเมื่อต้องการใช้ และการจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม โดยมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.45, 3.09, 2.77 และ 2.69 ตามลำดับ มีเพียงข้อเดียว ที่มีควมพึงพอใจในระดับมาก คือ อาจารย์มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู - อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อบุคลากร	3.07	1.10	ปานกลาง	4
2. รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอก เวลาเหมาะสม	2.96	1.06	ปานกลาง	5
3. การได้รับพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	2.86	.93	ปานกลาง	6
4. การให้สวัสดิการการจัดบ้านพักใน สถานศึกษาของท่าน	3.21	1.00	ปานกลาง	2
5. การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา	3.13	1.01	ปานกลาง	3
6. การให้สิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	3.30	1.03	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 ด้านรายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่าความพึงพอใจของครู- อาจารย์ ในการปฏิบัติงานด้านรายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้สิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การให้สวัสดิการการจัดบ้านพักในสถานศึกษา การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา การให้สวัสดิการ มีความเสมอภาคต่อบุคลากร รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอกเวลาเหมาะสม และการได้รับพิจารณาความดี ความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.30, 3.21, 3.13, 3.07, 2.96 และ 2.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ และลำดับที่ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.19	.95	ปานกลาง	2
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	3.67	.65	มาก	1
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	.70	ปานกลาง	5
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.15	.75	ปานกลาง	3
5. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.09	.81	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นแล้ว พบว่าโดยภาพรวมครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครู-อาจารย์มีความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.67 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.19 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15 ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.09 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 14

สรุป ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และลำดับที่
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ
ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	ครู-อาจารย์ N = 290		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น	3.58	.69	มาก	1
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	3.35	.77	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ แล้วพบว่า โดยภาพรวมของครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ อันเนื่องจากปัจจัยกระตุ้นแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.58

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.35

ตอนที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหารและสอนกับผู้สอนอย่างเดียว

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทั้ง 10 ด้าน วิเคราะห์ทดสอบด้วยค่า t-test โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 15

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความสำเร็จของงาน	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	4.02	.81	3.99	.78	.33
2. สามารถแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.98	.67	3.81	.79	1.95
3. สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ได้รับผลสำเร็จ	4.14	.69	3.88	.81	2.91*
4. สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน	3.72	.80	3.32	.92	4.02*
5. สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.78	.70	3.46	.87	3.32*
รวม	3.93	.57	3.69	.65	3.29*

*P< .05

จากตารางที่ 15 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู -อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าครู- อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 16

เปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ค่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การยอมรับนับถือ	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.76	.83	3.34	.95	3.98*
2. มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.61	.89	3.08	.97	4.86*
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากงานสอน	4.13	.73	3.75	.92	4.82*
4. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	3.88	.77	3.28	.91	5.89*
5. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในสาขา วิชาชีพของท่าน	4.02	.71	3.57	.89	4.63*
6. มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายใน สถานศึกษา	3.96	.87	3.63	1.00	2.93*
รวม	3.89	.60	3.44	.72	5.65*

*P< .05

จากตารางที่ 16 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ จะพบว่า ครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 17

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
 ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.54	.92	3.11	1.07	3.70*
2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.29	.86	2.90	.91	3.75*
3. การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	3.28	.89	3.03	.96	2.22*
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.82	.80	3.53	.93	2.85*
5. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.27	.93	2.91	.93	3.21*
รวม	3.44	.72	3.10	.79	3.85*

*P < 0.5

จากตารางที่ 17 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับครู - อาจารย์ ที่
 ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ จะพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
 คอ้บงจ้ยกระคูน ค้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ	3.54	.93	3.33	.80	1.93
2. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ	3.42	1.00	3.33	.86	.80
3. ลักษณะงานที่ทำ ทำท่ายความสามารถ	3.59	.91	3.19	1.01	3.49*
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.81	.78	3.43	.97	3.49*
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับควมถนัด	3.77	.82	3.51	.97	2.42*
6. จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.19	.97	3.31	.90	-1.07
รวม	3.55	.66	3.35	.71	2.47*

*P < .05

จากตารางที่ 18 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดีวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ จะพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์

ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความรับผิดชอบ	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	3.78	.80	3.48	.95	2.82*
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.52	.79	3.40	.83	1.28*
3. ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร	3.65	.83	3.26	.97	3.72*
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.75	.91	3.41	.97	3.09*
5. ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่บังเกิดผลดี	3.88	.83	3.40	.86	4.73*
รวม	3.72	.67	3.39	.74	3.96*

*P < .05

จากตารางที่ 19 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ จะพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 20

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยกระตุ้น	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	.57	3.69	.65	3.29*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.60	3.44	.72	5.65*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.44	.72	3.10	.97	3.85*
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	.66	3.35	.71	2.47*
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	.67	3.39	.74	3.96*
รวม	3.71	.64	3.39	.72	3.84*

*P < .05

จากตารางที่ 20 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น มีระดับความพึงพอใจ ตามปัจจัยกระตุ้นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ สอนอย่างเดียว เป็นรายด้าน ตามปัจจัยกระตุ้น จะพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 21

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

นโยบายและการบริหาร	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร	3.38	.92	3.08	1.01	2.63*
2. การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.25	.88	3.17	.96	.79
3. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.29	.97	2.89	1.05	3.31*
4. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร	3.33	.90	3.22	1.00	1.01
5. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องความสามารถของบุคลากร	3.41	.89	3.18	1.02	2.05*
6. การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามที่แผนก วิชาเสนอ	3.03	.98	2.83	.91	1.80
รวม	3.94	.98	3.67	1.01	2.36*

*P < .05

จากตารางที่ 21 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ครู-อาจารย์ มีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร และการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
 ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
 และผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สัมพันธภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.53	.92	3.08	.98	4.01*
2. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีต่อกัน	3.39	.85	3.13	.95	4.66*
3. สัมพันธภาพของท่านกับครูอาจารย์ที่มีต่อกัน	3.49	.69	3.77	.75	1.97*
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการและครู-อาจารย์	3.37	.90	3.17	.95	1.86
5. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ	3.96	.67	3.90	.77	.69
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชา เดียวกัน	4.11	.77	4.02	.75	.99
7. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา	3.84	.79	3.58	.97	2.43*
รวม	3.77	.59	3.52	.69	3.26*

* $P < .05$

จากตารางที่ 22 จะพบครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำ
 หน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน
 และผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือสัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน .สัมพันธภาพ
 ของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน สัมพันธภาพของท่านกับ ครู-อาจารย์ที่ มีต่อกัน และได้รับความ
 ช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
 ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.24	.82	3.06	.87	1.77
2. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน	3.05	.82	2.92	.90	1.33
3. ระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของห้องปฏิบัติการ	3.05	.88	2.83	.89	2.17*
4. จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์	2.97	.96	3.08	1.08	-.94
5. เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2.98	.85	3.10	.97	-1.10
รวม	3.06	.67	3.00	.75	.74

*P > .05

จากตารางที่ 23 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงข้อเดียว คือ ระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของห้องปฏิบัติการ ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
 ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม	2.76	.95	2.58	1.08	1.46
2. สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อม ออกปฏิบัติงาน	2.81	1.02	2.70	1.06	.91
3. ท่านได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ ตรงตามกำหนดเวลา	3.18	.99	2.98	1.06	1.66
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา	3.81	.81	3.68	1.01	1.10
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิชอบ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.51	.99	3.37	1.09	1.13
รวม	3.21	.70	3.06	.84	1.61

จากตารางที่ 24 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำ
 หน้าที่สอนอย่างเดียว ในภาพรวม มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 25

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้สวัสดิการประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

รายได้สวัสดิการประโยชน์ตอบแทน	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อบุคลากร	3.12	1.04	2.98	1.17	1.07
2. รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอก เวลาเหมาะสม	2.96	1.04	2.96	1.10	.05
3. การได้รับพิจารณาความคิดความชอบจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	2.95	.85	2.73	1.02	1.95
4. การให้สวัสดิการการจ้ดบ้านพักใน สถานศึกษาของท่าน	3.26	.99	3.15	1.01	.91
5. การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา	3.18	.98	3.05	1.04	1.10
6. การให้สิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	3.36	1.02	3.21	1.04	1.23
รวม	3.14	.76	3.01	.87	1.32

จากตารางที่ 25 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น มีระดับความพึงพอใจในด้านรายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 26

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94	.98	3.67	1.01	2.36*
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้ บังคับบัญชา	3.77	.59	3.52	.69	3.26*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	.67	3.00	.75	.74
4. ด้านความมั่นคงในความปลอดภัยในการ ทำงาน	3.21	.70	3.06	.84	1.61
5. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์	3.14	.76	3.01	.87	1.32
รวม	3.42	.74	3.25	.83	1.86

*P < .05

จากตารางที่ 26 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกันภาพรวม มีระดับความพึงพอใจตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ เป็นรายด้าน จะพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา นอกนั้นมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27

สรุป เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8
ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	ตำแหน่งหน้าที่				t
	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		
	N = 170		N = 120		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น	3.71	.64	3.39	.72	3.84*
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	3.42	.74	3.25	.83	1.86
รวม	3.57	.69	3.32	.78	2.85*

*P < .05

จากตารางที่ 27 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหาร
และสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	3.84	.81	4.04	.807	-1.54
2. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.77	.75	3.93	.72	-1.37
3. สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ได้รับผลสำเร็จ	3.81	.73	4.07	.75	-2.09*
4. สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน	3.28	.83	3.60	.87	-2.27*
5. สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.44	.83	3.68	.78	-1.83
รวม	3.63	.57	3.87	.62	-2.36*

*P < .05

จากตารางที่ 28 จะพบครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครู-อาจารย์ สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จ และสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน นอกนั้นมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหาร
และสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	3.37	.85	3.62	.91	-1.69
2. มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.09	1.02	3.44	.94	-2.21*
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากงานสอน	3.84	.81	4.00	.84	-1.18
4. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	3.40	.82	3.68	.88	-1.94
5. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพของท่าน	3.47	.86	3.90	.79	-3.24*
6. มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายใน สถานศึกษา	3.56	.85	3.87	.95	-2.01*
รวม	3.45	.69	3.75	.68	-2.65*

*P < .05

จากตารางที่ 29 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น มีระดับความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีความภาคภูมิใจ คือ ครู-อาจารย์ การทำงานภายในสถาน
ศึกษา ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในการสอน มีโอกาส

ที่จะแสดงความคิดเห็น เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.23	10.7	3.39	.99	-.92
2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.05	1.00	3.15	.89	-.67
3. การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.16	1.05	3.18	.91	-.10
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.84	.95	3.68	.85	1.10
5. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	1.00	3.13	.94	-.53
รวม	3.27	.80	3.30	.76	-.30

จากตารางที่ 30 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 31

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ระหว่าง ผู้บริหารและสอน
กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมี ปริมาณพอเหมาะ	3.40	.85	4.46	.89	-0.45
2. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมี ปริมาณพอเหมาะ	3.23	.87	3.41	.96	-1.15
3. ลักษณะงานที่ทำ ทำทาสความสามารถ	3.30	.96	3.45	.97	-0.89
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.58	.93	3.66	.87	-0.57
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับควมถนัด	3.61	.79	3.67	.91	-0.43
6. จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัด กิจกรรม การเรียนการสอน	3.26	.90	3.24	.95	-0.13
รวม	3.40	.68	3.48	.69	-0.76

จากตารางที่ 31 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตก
ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตก
ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 32

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ระหว่าง ผู้บริหารและสอน
กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	3.42	1.12	3.70	.82	-1.58
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.40	.85	3.49	.81	-61
3. ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร	3.42	.91	3.50	.91	-65
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.40	.82	3.65	.97	-1.61
5. ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ซึ่งเกิดผลดี	4.49	.74	3.71	.89	-1.55
รวม	3.42	.70	3.61	.71	-.59

จากตารางที่ 32 จะพบครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 33

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ระหว่าง ผู้บริหารและสอน
กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

นโยบายและการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร	2.95	1.02	3.30	.96	-2.20*
2. การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.02	.94	3.25	.91	-1.51
3. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	2.95	.98	3.15	1.03	-1.19
4. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร	3.09	.95	3.32	.94	-1.44
5. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องความสามารถของบุคลากร	3.05	.95	3.36	.94	-1.99*
6. การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามที่แผนก วิชาเสนอ	2.77	.90	2.98	.96	-1.32
รวม	3.57	.98	3.87	.94	-1.94

*P < .05

จากตารางที่ 33 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดี่ยวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบาย และการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรการ นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครู - อาจารย์ระหว่างผู้บริหาร และสอนกับผู้สอนอย่างเดียวน ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สัมพันธภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.16	.97	3.38	.97	-1.36
2. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.28	.91	3.45	.93	-1.12
3. สัมพันธภาพของท่านกับครูอาจารย์ที่มีต่อกัน	3.91	.75	3.86	.72	.41
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการและครู-อาจารย์	3.23	.97	3.30	.91	-.41
5. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ	3.88	.67	3.94	.71	-.50
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชาเดียวกัน	4.12	.70	4.06	.77	.44
7. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหา	3.63	1.05	3.75	.84	-.81
รวม	3.60	.67	3.67	.64	-.70

จากตารางที่ 34 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 35

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ระหว่าง ผู้บริหารและสอน
กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.09	.75	3.17	.86	-.58
2. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน	2.88	.88	3.02	.86	-.93
3. ระบบการป้องกันความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ	2.72	.88	3.03	.88	-1.91
4. จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์	3.05	1.17	3.01	.98	.21
5. เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.05	1.09	3.03	.87	.10
รวม	2.96	.74	3.05	.69	-76

จากตารางที่ 35 จะพบว่าครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 36

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหารและสอน
กับผู้สอนอย่างเดี่ยว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม	2.74	1.05	2.68	1.00	.41
2. สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อม ออกปฏิบัติงาน	2.72	1.05	2.77	1.03	-.31
3. ท่านได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ ตรงตามกำหนดเวลา	2.86	1.15	3.13	1.00	-1.62
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา	3.70	.91	3.77	.90	-.45
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิชอบ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.40	1.07	3.46	1.03	-.36
รวม	3.08	.76	3.16	.76	-.62

จากตารางที่ 36 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดี่ยวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 37

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่าง
ผู้บริหารและสอน กับผู้สอนอย่างเดียว ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อบุคลากร	3.12	1.16	3.06	1.09	.33
2. รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอก เวลาเหมาะสม	2.98	1.06	2.96	1.07	.10
3. การได้รับพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	2.28	.94	2.85	.93	.04
4. การให้สวัสดิการการจ้ดบ้านพักใน สถานศึกษาของท่าน	3.14	1.04	3.23	1.00	-.53
5. การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา.	3.07	1.06	3.14	1.00	-.41
6. การให้สิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	3.26	1.05	3.30	1.03	-.28
รวม	3.07	.81	3.09	.81	-.15

จากตารางที่ 37 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู - อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์
ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 38

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหาร
และสอน กับผู้สอนอย่างเดียว สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8
กลุ่มภาคเหนือ ด้านปัจจัยกระตุ้น จำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	.57	3.87	.62	2.36*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	.69	3.75	.68	-2.65*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.27	.80	3.30	.76	-.30
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.40	.68	3.48	.69	-.76
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.42	.70	3.61	.71	-.59
รวม	3.43	.69	3.60	.69	-1.33

*P < .05

จากตารางที่ 38 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน จะพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหาร
และสอน กับผู้สอนอย่างเดียว สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8
กลุ่มภาคเหนือ ด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	.98	3.87	.94	-1.94
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	.67	3.67	.64	-0.70
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	.74	3.05	.69	-0.76
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.08	.76	3.16	.76	-0.62
5. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.07	.81	3.09	.81	-0.15
รวม	3.29	.56	3.43	.58	-1.74

จากตารางที่ 39 จะพบว่าในภาพรวมระหว่างครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีกับที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจเป็นรายด้านจะพบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 40

สรุป เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	N = 43		N = 247		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น	3.43	.69	3.60	.69	-1.27
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	3.26	.29	3.37	.77	-.83
รวม	3.29	.56	3.43	.58	-1.05

จากตารางที่ 40 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสำเร็จของงาน	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	3.96	.90	4.04	.75	-.73
2. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	3.88	.76	3.92	.71	-.37
3. สามารถปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายเป็นกรณี พิเศษ ได้รับผลสำเร็จ	4.01	.74	4.05	.76	-.38
4. สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการ เสนอผลงาน	2.28	.83	3.60	.87	-1.40
5. สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจ วิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.58	.77	3.68	.80	-.99
รวม	3.78	.60	3.86	.62	-1.04

จากตารางที่ 41 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 42

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การยอมรับนับถือ	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	3.51	.92	3.63	.89	-1.07
2. มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.28	.96	3.44	.95	-1.31
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากงานสอน	4.07	.73	3.93	.88	1.40
4. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	3.66	.77	3.62	.93	.41
5. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพของท่าน	3.87	.80	3.81	.83	.62
6. มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายใน สถานศึกษา	3.78	1.03	3.85	.90	-.57
รวม	3.70	.65	3.71	.71	-.18

จากตารางที่ 42 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 48

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ค่อยังจัดระดับ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.39	.99	3.39	1.01	.32
2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติอยู่	3.10	.97	3.15	.87	-.48
3. การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	3.13	.91	3.20	.93	-.64
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความ รูปและประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.70	.96	3.71	.82	-.12
5. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.17	.88	3.09	.98	.64
รวม	3.30	.77	3.30	.77	-.05

จากตารางที่ 43 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 44

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมี ปริมาณพอเหมาะ	3.52	.87	3.42	.89	.86
2. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมี ปริมาณพอเหมาะ	3.54	.92	3.31	.95	1.90
3. ลักษณะงานที่ทำ ทำท่ายความสามารถ	3.53	1.00	3.37	.96	1.25
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.59	.92	3.68	.86	-.84
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความถนัด	3.66	.94	3.66	.87	.06
6. จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัด กิจกรรม การเรียนการสอน	3.19	.94	3.26	.95	-.61
รวม	3.50	.71	3.45	.67	.61

จากตารางที่ 44 จะพบว่า ครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู-อาจารย์
ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แยก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแยก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความรับผิดชอบ	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	3.56	.91	3.70	.86	-1.37
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.45	.56	3.48	.79	-.29
3. ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร	3.40	.96	3.53	.88	-1.17
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.58	1.04	3.63	.91	-.39
5. ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ซึ่งเกิดผลดี	3.57	.94	3.73	.89	-1.51
รวม	3.51	.75	3.62	.69	-1.18

จากตารางที่ 45 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยกระตุ้น	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.78	.60	3.86	.62	-1.05
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	.65	3.71	.71	-.19
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.30	.77	3.30	.77	-.05
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.50	.71	3.45	.67	.61
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.51	.75	3.62	.69	-1.18
รวม	3.57	1.74	3.59	.69	.61

จากตารางที่ 46 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจตามปัจจัยกระตุ้นจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 47

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

นโยบายและการบริหาร	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร	3.17	1.07	3.29	.92	-1.02
2. การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.12	1.00	3.27	.87	-1.32
3. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	2.91	1.10	3.25	.97	-2.57*
4. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร	3.20	1.08	3.32	.86	-.97
5. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.20	1.06	3.36	.87	-1.30
6. การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามที่แผนก วิชาเสนอ	2.95	.96	2.94	.95	.03
รวม	3.71	1.09	3.88	.88	-1.38

*P < .05

จากตารางที่ 47 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สัมพันธภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.33	1.12	3.36	.89	-.25
2. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีต่อกัน	3.46	1.05	3.41	.86	.47
3. สัมพันธภาพของท่านกับครูอาจารย์ที่มีต่อกัน	3.86	.74	3.87	.71	-.04
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการและครู-อาจารย์	3.26	1.00	3.30	.88	-.30
5. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ	3.97	.74	3.92	.71	.56
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชาเดียวกัน	4.04	.82	4.08	.73	-.42
7. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา	3.65	.82	3.76	.90	-1.02
รวม	3.65	.67	3.67	.63	-.20

จากตารางที่ 48 จะพบว่า ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครู-อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วม
งาน และผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 49

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.04	.82	3.22	.85	-1.70
2. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน	2.93	.95	3.03	.81	-.97
3. ระบบการป้องกันความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ	3.05	.91	2.92	.88	.98
4. จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียม การสอนของครู-อาจารย์	2.99	.98	3.03	1.03	-.33
5. เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.01	.87	3.04	.92	-.27
รวม	3.00	.70	3.05	.70	-.56

จากตารางที่ 49 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 50

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม	2.71	.90	2.68	1.06	.22
2. สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อม ออกปฏิบัติงาน	2.68	1.04	2.81	1.03	-.94
3. ท่านได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ ตรงตามกำหนดเวลา	3.04	1.00	3.12	1.04	-.59
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา	3.64	.90	3.81	.90	-1.50
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับฟังข้อ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	1.06	3.52	1.01	-1.65
รวม	3.08	.75	3.19	.77	-1.16

จากตารางที่ 50 จะพบ ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์
ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 51

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้สวัสดิการมีความเหมาะสมภาคต่อบุคลากร	2.92	1.09	3.14	1.10	-1.63
2. รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอก เวลาเหมาะสม	2.97	.99	3.05	1.09	-1.94
3. การได้รับพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	2.80	.88	2.88	.95	-.70
4. การให้สวัสดิการการจัดบ้านพักใน สถานศึกษาของท่าน	3.26	.91	3.19	1.04	.59
5. การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา	2.95	.96	3.22	1.02	-2.14*
6. การให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเบนเดินทางไปราชการ	3.31	.94	3.29	1.08	.10
รวม	3.00	.74	3.13	.84	-1.23

*P < .05

จากตารางที่ 51 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีระดับความพึงพอใจในด้านรายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือการจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 52

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.17	1.05	3.88	.88	-1.38
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.65	.67	3.67	.63	-.20
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	.70	3.05	.70	-.56
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.08	.75	3.19	.77	-1.61
5. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.00	.74	3.13	.84	-1.28
รวม	3.18	.78	3.38	.76	-1.01

จากตารางที่ 52 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 53

สรุป เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8
กลุ่มภาคเหนือ ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	ขนาดของสถานศึกษา				t
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		
	N = 95		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น	3.57	1.74	3.59	.69	.61
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	3.18	.78	3.38	.76	-1.01
รวม	3.37	1.26	3.49	.73	.81

จากตารางที่ 53 จะพบว่าครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็กในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 54

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเขตการศึกษา

ความสำเร็จของงาน	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	4.04	.84	3.99	.76	.53
2. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	3.99	.72	3.84	.73	-1.72
3. สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ได้รับผลสำเร็จ	4.12	.72	3.96	.77	1.78
4. สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน	3.49	.86	3.61	.88	-1.21
5. สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.64	.81	3.65	.78	-.16
รวม	3.85	.59	3.81	.63	.59

จากตารางที่ 54 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 55

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ค่อยังจัดระดับ
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามจำแนกเขตการศึกษา

การยอมรับนับถือ	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.59	.93	3.58	.88	.11
2. มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.33	1.02	3.44	.91	-.93
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานสอน	4.07	.82	3.90	.84	1.74
4. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	3.66	.87	3.61	.89	.45
5. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในสาขา วิชาชีพของท่าน	3.84	.85	3.83	.79	.12
6. มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายในสถานศึกษา	3.87	.99	3.78	.91	.84
รวม	3.72	.70	3.69	.68	.47

จากตารางที่ 55 จะพบว่าครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 56

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามเขตการศึกษา

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.36	.97	3.36	1.03	.01
2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.11	.95	3.15	.86	-.35
3. การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	3.18	.95	3.17	.91	.03
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.70	.92	3.70	.82	.00
5. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.13	.91	3.11	.98	.15
รวม	3.30	.77	3.30	.77	-.03

จากตารางที่ 56 จะพบว่า ครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับครู-อาจารย์ ที่
ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติมีระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 57

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ค่อยังจัยกระตุ้น
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเขตการศึกษา

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ	3.57	.83	3.35	.92	2.15*
2. งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ	3.51	.91	3.28	.97	2.11*
3. ลักษณะงานที่ทำ ท้าทายความสามารถ	3.54	.99	3.32	.95	1.92
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.67	.90	3.64	.87	.27
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.68	.94	3.64	.58	.41
6. จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.24	.96	3.24	.93	-.02
รวม	3.54	.70	3.41	.66	1.54

*P < .05

จากตารางที่ 57 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ และงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ นอกนั้นมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 58

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจุบันระดับ
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเขตการศึกษา

ความรับผิดชอบ	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	3.61	.91	3.70	.58	-193
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.47	.84	3.48	.79	-.11
3. ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร	3.46	.69	3.52	.68	-.53
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.69	.99	3.54	.91	1.32
5. ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่บังเกิดผลดี	3.67	.95	3.68	.81	-.09
รวม	3.58	.74	3.59	.69	-.06

จากตารางที่ 58 จะพบว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 59

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเขตการศึกษา

ปัจจัยกระตุ้น	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.85	.59	3.81	.63	.60
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	.70	3.69	.68	.47
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.30	.77	3.30	.77	-.30
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54	.70	3.41	.66	1.54
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	.74	3.59	.69	-.60
รวม	3.60	.70	3.56	.69	.70

จากตารางที่ 59 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขต 7-8 ในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจตามปัจจัยกระตุ้นจำแนกตามเขตการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ทั้ง 2 เขต มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 60

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเขตการศึกษา

นโยบายและการบริหาร	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร	3.30	1.04	3.21	.91	.73
2. การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.24	.95	3.19	.89	.47
3. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.00	1.05	3.24	.98	-2.06*
4. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร	3.29	1.03	3.28	.86	.10
5. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องความสามารถของบุคลากร	3.32	1.02	3.30	.89	0.14
6. การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามที่แผนก วิชาเสนอ	3.05	.97	2.85	.93	1.79
รวม	3.84	1.03	3.82	.89	.20

*P < .05

จากตารางที่ 60 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงข้อเดียว คือ ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 61

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเขตการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สัมพันธภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มี ต่อกัน	3.41	1.07	3.30	.87	.96
2. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีต่อกัน	3.48	1.02	3.37	.83	.97
3. สัมพันธภาพของท่านกับครูอาจารย์ที่มีต่อกัน	3.87	.78	3.87	.67	-.03
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการและครู-อาจารย์	3.35	.99	3.23	.86	1.07
5. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ	3.99	.76	3.89	.67	1.13
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชา เดียวกัน	4.11	.84	4.03	.67	.87
7. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา	3.70	.87	3.75	.89	-.43
รวม	3.70	.70	3.63	.59	.86

จากตารางที่ 61 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับ ครู-อาจารย์
ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจ แตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 62

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเขตการศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.20	.85	3.13	.84	.70
2. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน	3.03	.91	2.97	.82	.61
3. ระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของ ห้องปฏิบัติการ	2.96	.98	2.96	.89	.08
4. จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียม การสอนของครู-อาจารย์	3.06	.97	2.98	1.05	.66
5. เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	3.09	.86	2.98	.94	1.02
รวม	3.07	.68	3.00	.72	.79

จากตารางที่ 62 จะพบว่า ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์
ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 63

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเขตการศึกษา

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม	2.72	.94	2.66	1.07	.51
2. สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อม ออกปฏิบัติงาน	2.85	1.06	2.69	1.01	1.33
3. ท่านได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ ตรงตามกำหนดเวลา	3.26	.99	2.95	1.04	2.61*
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา	3.84	.90	3.68	.90	1.45
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับฟัง ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.47	1.07	3.43	1.00	.28
รวม	3.23	.75	3.08	.76	1.62

* $P < .05$

จากตารางที่ 63 จะพบว่า ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ครู-อาจารย์
ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครู-อาจารย์ ได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ
ตรงตามกำหนดเวลา นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 64

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ค่อยังจัดจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามเขตการศึกษา

รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อบุคลากร	3.15	1.13	2.99	1.07	-1.20
2. รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอกเวลาเหมาะสม	3.16	1.11	2.79	.99	2.93*
3. การได้รับพิจารณาความคิดเห็นความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา	2.94	.98	2.78	.89	1.47
4. การให้สวัสดิการการจัดบ้านพักในสถานศึกษาของท่าน	3.31	.92	3.13	1.06	1.55
5. การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา	3.27	1.02	3.00	.98	2.33*
6. การให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเบนเดินทางไปราชการ	3.50	.96	3.12	1.06	3.13*
รวม	3.22	.79	2.97	.80	2.67*

*P < .05

จากตารางที่ 64 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน กับครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในด้านรายได้สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าครู - อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือรายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนนอกเวลาเหมาะสม การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา การให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเบนเดินทางไปราชการ นอกนั้น มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 65

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามเขตการศึกษา

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	1.03	3.82	.89	.20
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.70	.70	3.63	.59	.87
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.07	.68	3.00	.72	.80
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.23	.75	3.08	.76	1.62
5. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	3.22	.79	2.97	.80	2.67*
รวม	3.41	.79	3.30	.75	1.25

*P < .05

จากตารางที่ 65 จะพบว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขต 7-8 ในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามเขตการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าครู - อาจารย์ทั้ง 2 เขต มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ครู-อาจารย์ทั้ง 2 เขต มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 66

สรุป เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ระหว่างผู้บริหาร และสอน กับผู้สอนอย่างเดียว สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามเขตการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์	เขตการศึกษา				t
	เขต 7		เขต 8		
	N = 135		N = 155		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น	3.60	.70	3.56	.69	.70
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น	3.41	.79	3.30	.75	1.25
รวม	3.51	.75	3.43	.72	.98

จากตารางที่ 66 พบว่า ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 7-8 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ ทั้ง 2 เขตการศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน กับครูผู้สอนอย่างเดียว ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา พิษณุโลก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตาม 1. ตำแหน่งหน้าที่ 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3. ขนาดของสถานศึกษา 4. เขตการศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นของสถานศึกษาทั้ง 8 แห่งดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นครูอาจารย์ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน จำนวน 170 คน และเป็นครู-อาจารย์ ทำหน้าที่ผู้สอนอย่างเดียว จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 290 คน ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย โดยไปแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น จำนวน 302 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.02

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ โดยใช้ค่าความถี่ และค่า ร้อยละ ในตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานแล้วใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา 7-8

สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 290 คน เป็นครู-อาจารย์ ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอน จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 เป็นครู-อาจารย์ ทำหน้าที่ ผู้สอนอย่างเดียว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40

1.2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 เป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50

1.3. ขนาดของสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20

1.4. เขตการศึกษา ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เขต 7 จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 และครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เขต 8 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40

ตอนที่ 2

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.47 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.58 ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.35 เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจ ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.83 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.71 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.58 ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.47 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.30 สำหรับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านพบว่า มีความพึงพอใจระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญญา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.67 ส่วนด้านที่เป็นระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย ของคะแนนเท่ากับ 3.19 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.15 ด้านรายได้และสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.09 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ

ดังนั้น องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ โดยส่วนร่วมเมื่อเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย ตามปัจจัยกระตุ้น ปรากฏผลดังนี้ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบ 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2. นโยบายและการบริหาร 3. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 4. รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) อันเป็นผลมาจากตัวงานที่ปฏิบัติ

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับ ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในภาพรวม และตามปัจจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ในตามปัจจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา สำหรับปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ในภาพรวมและจำแนกตามปัจจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ในตามปัจจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ

2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เล็ก และขนาดใหญ่ ในภาพรวมและจำแนกตามปัจจัย พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามเขตการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงาน ในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 ในภาพรวม และจำแนกตามปัจจัย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ในตามปัจจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย พบว่าความพึงพอใจตามปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.58 โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ในภาพรวม อาจกล่าวได้ว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในทางวิชาชีพ โดยธรรมชาติของครูอาจารย์ จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตของการทำงาน ในทุกท ๑ ด้าน ดังนั้น ครู-อาจารย์ จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ก็จะนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของสถานศึกษา ทั้งนี้ผลงานวิจัยยังได้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กมลรักสวน (2523 : ๑) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และตรงกับข้อค้นพบของ ประธาน จันท์เจริญ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน วิทยาลัยครูพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับปานกลาง สวงน ช้างฉัตร (2502 : 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่าขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชวน เตียวกุล (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ อาชีวศึกษา พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิทยา ขวัญทอง (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของครูเกษตร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น

1. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.83 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับหนึ่ง อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการรวมทั้งความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอนและงานที่รับผิดชอบ โดยที่ผู้บริหารได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุน ดังนั้น เมื่องานที่ปฏิบัติประสบกับผลสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีวัฒน์ บุญรัตพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524 : จ-ฉ) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันไป ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน บางคนรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อย และถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงาน และอาจมีบางคนถือว่าการที่ไม่เคยได้รับคำติเตียนเกี่ยวกับความบกพร่องในงาน เป็นความสำเร็จในการทำงานที่น่าพอใจได้

จะเห็นได้ว่า งานวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement motivation Theory) ที่ว่าคนเรามีความต้องการ 3 ประการ ประการที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้จากผลงานดังนั้น เมื่อครูสามารถปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจจึงเกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาตาเฮร์ (1985 : 45) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในอิน โคนีเซีย ปรากฏผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ความสำเร็จของงาน และนางอำไพ อินทรประเสริฐ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีความพึงพอใจอันดับหนึ่ง

2. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.71 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือมากเป็นอันดับ 2 ซึ่งตรงกับงานวิจัยของสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2538 : 48) พบว่า องค์ประกอบปัจจัยกระตุ้น ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการยอมรับนับถือ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีสถานภาพของตำแหน่งความรู้ความสามารถประสบการณ์ ตลอดจนวิธีการในการบริหารมีส่วนช่วยให้ ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป เพื่อนร่วมงานและผู้ได้ บังคับบัญชา บุคคลภายนอกเกิดการยอมรับนับถือ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่มีมากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำ หน้าที่สอนอย่างเดียว

สุวรี จันทรสา (2540 : 172) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู โดย ตรงพบว่า ปัจจัยด้านนี้ล้วนมีค่าความรู้สึกที่ดีมากและดี เพราะปัจจัยเกี่ยวกับความภูมิใจในงานและ การยอมรับนับถือเช่นชอบงานปฏิบัติการสอนมากที่สุด และปัจจัยที่มีระดับ รอง ๆ ลงมา คือความ ภูมิใจต่อศักดิ์ศรีความเป็นครู มีส่วนทำให้นักเรียน-นักศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้รับความร่วมมือ จากนักเรียน-นักศึกษา และภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยของมณูญ เอี่ยมวิไล (2521: 85) ที่พบว่า การที่ครูมีความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระบุดตัวเองเป็น หน่วยหนึ่งของงาน สถานภาพแห่งการยอมรับทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ในเรื่องนี้ตรงกับแนวคิดของ Herzberg (1954 : 60-63) ที่เสนอไว้ในรูปของปัจจัยจูงใจว่า การได้รับการยอมรับ นับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับ ถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ทำใ้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

จากการพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ พบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการสอน พึงพอใจในอาชีพครู แสดงว่ามีทัศนคติที่ดีต่องาน และได้รับการยอมรับนับถือ จากนักเรียน-นักศึกษา โดยได้รับความร่วมมือด้วยดี จนสามารถทำให้นักเรียนประสบผล สำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงกล่าวได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และสมควรที่จะส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ มีศัทธาในอาชีพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานดีแล้วทุ่มเทแรงใจให้แก่งานการเรียน การสอนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1954 : 80-91) ตามแรงขับที่ 3 คือ ความต้องการความรัก การยอมรับในสังคม และตามแรงขับที่ 4 คือ ความนับถือในตนเอง และความนิยมยกย่องจากผู้อื่น

3. ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.58 ในภาพรวมพบว่า ครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของการได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่บังเกิดผลดี อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 และรองลงมา คือ ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จากข้อค้นพบดังกล่าวไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62) เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ในด้านที่ว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความรู้ลึกต่อความรับผิดชอบ กับงานในหน้าที่ในระดับสูงที่สุดในทำนองเดียวกันผลการวิจัย ไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลา สุริยวิทยาเวช (2540 : 226) ในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านที่ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและมีการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยมีอิสระในการ ดำเนินงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 70-76) กล่าวไว้ว่า เมื่อได้มอบหมายความ รับผิดชอบให้แก่ผู้ใด ก็ควรจะมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้น ให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอ จึงทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และมีความถนัดตรงกับความสนใจ ทำให้สามารถแก้ปัญหการงานที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน และมีอำนาจที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่มอบหมายให้ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรับผิดชอบนั้น เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 : 249) ที่ได้กล่าวว่า "วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อย ก็ลดระดับความต้องการลงก็คือการให้บุคลากรเหล่านั้น ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ดี่องาน" ต่างจากผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวवंงศ์ (2535 : 247) ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู - อาจารย์ พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.47 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านระดับความพึงพอใจในเรื่องงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความถนัด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 และรองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ อันดับที่สุดท้าย จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากข้อค้นพบดังกล่าวไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อินทกะนก (2531 : บทคัดย่อ) ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และ วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากคือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความถนัด เนื่องจากว่าครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา แต่ละแห่งจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายงาน และลักษณะงานไว้อย่าง ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัดของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามความถนัดเชิงวิชาชีพนอกจากนั้น การสอนของครู-อาจารย์ยังมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ในการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Gilmer ที่ได้กล่าวว่า "ลักษณะของงานที่ทำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ" งานที่ทำงานที่มีความถนัดก็จะมีความพึงพอใจ และ Roderey Arlyn Wickstrom (1971 : 1249-A) พบว่า "สิ่งที่ทำให้ ครู-อาจารย์ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงานที่ทำ"

ครู - อาจารย์ ที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมให้ครู-อาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ โดยเฉพาะในงานที่ปฏิบัติแล้ว ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวครู - อาจารย์ และสถานศึกษาที่สังกัด

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.30 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในระดับความพึงพอใจในเรื่องของงาน ที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 และรองลงมาคือ การให้โอกาส ครู-อาจารย์ เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ การเป็น ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีโอกาสก้าวหน้าใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จากข้อค้นพบดังกล่าวไปสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ กวีวัฒน์ บุญรัตพันธ์ (2536 : 212) ในเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา โพธิ์สุ (2535:บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง และนิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47-50) พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ เพิ่มสูงขึ้น ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับการรู้และความสามารถ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง เพราะครู - อาจารย์ในปัจจุบัน ยุคโลกาภิวัตน์ ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อบรมศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิให้กับครู - อาจารย์ เพื่อมีผลทำให้เกิดวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผลการวิจัย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 247) ที่พบว่า "ครู-อาจารย์ พานิชขกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่อาจารย์ต้องการความก้าวหน้า ในการเลื่อน ตำแหน่งงาน การเข้าร่วมสัมมนา หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ในโอกาสต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งจากการที่ระบบงานของวิทยาลัยมีการทำงานเป็นระบบราชการที่มีการยึดถือธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ อาทิระบบอาวุโสระบบพรรคพวก และเครือญาติ จึงทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยนี้ยอมรับและปฏิบัติตามธรรมเนียมประเพณีสืบต่อกันมา และต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ ได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของตัวครู-อาจารย์เอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2522 : 113) ที่ว่าอาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้น และส่งเสริมให้ครู ให้มีส่วนร่วมและรู้จักพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม และการศึกษา ต่อทั้งนี้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้มีความสามารถทางวิชาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นแนวนโยบาย ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องนำไปปฏิบัติในการพัฒนาครู - อาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมและศึกษาต่อให้ได้วุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานที่ ทำอยู่ และผลการวิจัยนี้ต่างกับผลการวิจัยของ มนุญ บุญเชิด (2519 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์กรประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานคือความไม่ก้าวหน้า คำนี้ นกแก้ว (2524 : จ-ฉ) พบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ความไม่ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

องค์กรประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.67 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sizzanne (1986 : 42) เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐ Tennessy โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดังกล่าว พบว่า องค์กรประกอบที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร Breamer ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ใน รัฐแมริแลนด์ ได้ข้อค้นพบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะกรรมการยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต้องการเข้าร่วมกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยในปัจจุบันนี้ คนไทยนิยมที่จะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมีความเอื้ออาทร เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัวอยู่เสมอ พร้อมกับสภาพการทำงานของครู-อาจารย์ มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันอยู่เป็นประจำทั้งในหน้าที่การงาน ด้านส่วนตัว โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ และนันทนาการ ครู-อาจารย์ จะต้องเข้าร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน การทำงานราบรื่น เพราะผู้บริหารเป็นที่พึ่งของครู-อาจารย์ ได้เป็นอย่างดี และให้ความเป็นมิตรที่ดีต่อครู-อาจารย์ แต่ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นเรื่องที่ทำให้ประสบปัญหาในด้านการเงิน ส่งผลไปถึงครอบครัวของ ครู-อาจารย์ อย่างไรก็ตามผู้บริหารซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญ ควรคิดหาวิธีการที่จะทำให้ครูอาจารย์ได้พบปะสังสรรค์ในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้สนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

229) กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร ซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง” ซึ่ง Pfiffner และ Fale (1964 : 293) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จสูงสุดของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรสร้างความสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้นในสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาและสนับสนุนทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้มีกิจกรรมร่วมกันและให้ความสำคัญกับครู-อาจารย์ทุกคนและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา และคำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะทำให้ ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในด้านนี้มากยิ่งขึ้น ซึ่ง พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 221) ได้กล่าวไว้ในเรื่องการสร้างน้ำใจ (Morale) ในการทำงานในข้อที่ว่า การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้น ในอาชีพของตน มีวิธีต่าง ๆ หลายวิธีมีอยู่หนึ่งในหลายวิธี คือ การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชา ในอันที่จะดำเนินงานนั้นให้ลุล่วงไป การที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนมีจุดหมายร่วมกันได้ เนื่องมาจากทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกันทั้งผลประโยชน์ด้านวัตถุและด้านจิตใจ

ดังนั้นผู้บริหารอาจจะสร้างความสัมพันธ์กันโดยตรงหรือทางอ้อม โดยการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาทำงานด้วยความสมัครใจ ให้อิสระในการคิด การแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและทำงานในลักษณะที่เต็มใจ โดยคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory of Growth Motivation) คำนึงถึงหลักจิตวิทยาและระเบียบในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเหตุมีผลต่อกัน และมีความจริงใจต่อกัน ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการตัดสินใจด้วยเหตุผล เป็นผู้ที่ยกย่องให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้ทั้งทางส่วนตัว และ ราชการ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา โดยมีความตระหนักที่จะคอยประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับ

บัญชา และขององค์กร ต้องให้ความยุติธรรมทุกฝ่าย ดังนั้น จึงทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.19 ในภาพรวมพบว่าครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารระดับปานกลาง พันธ์านาคินทร์ (2526 : 219-228) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างขวัญหรือหัวใจในการปฏิบัติงาน (Morale) นั้น มีหลักสำคัญ 2 ประการ คือ การหาทางสร้างความพึงพอใจ ความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพครู-อาจารย์ และภาวะความเป็นผู้นำ รวมทั้งความสามารถในการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งก็หมายถึงสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ สร้างความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือครู-อาจารย์ได้บรรลุ ถึงความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) รวมทั้งการได้รับความเชื่อมั่น (Recognition) ผู้บังคับบัญชา มีความรอบรู้ในเทคนิคของงานอย่างแท้จริงผู้บังคับบัญชาต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์ชัดแก่งาน ปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องเชิดชูในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ในการทำงานทุกคนต้องมีศรัทธาในอาชีพครู ร่วมกัน มีจิตสำนึกที่จะสร้างพลเมืองให้มีคุณภาพ ร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่องานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรประชุม โทธิกุล (2532) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งต้องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ที่มีจิตสำนึกที่จะลดความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงหลักพื้นฐานของการสร้างทีมงาน สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมการทำงาน สนับสนุนให้ทีมงานทำงานเต็มความสามารถ ผู้นำทีมขององค์กรต้องคำนึงเสมอว่าทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์กร คือมนุษย์โดยกล่าวไว้ในยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลของท่าน ว่าการผลักดันคนให้ทำงานต้องใช้แรงจูงใจและชักจูงให้บุคคลากรใช้พลังความคิด ใช้การนำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยแบ่งลักษณะการทำงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำกับผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะใช้วิธีการเสริมแรง ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสื่อสารสองทาง ให้ความสนใจร่วมกัน ใช้วิธีชักจูง จูงใจ ชี้แจงเหตุผลมอบอำนาจ ทำงานแบบมุ่งคนปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์ ใช้การเจรจาต่อรอง มีปณิธานร่วมกัน ใช้วิธีแก้ปัญหาแบบป้องกัน ผู้ปฏิบัติงานจะทำแบบทำทนาย แต่ผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ จะใช้วิธีการบังคับ ทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถูกจำกัด มีการสื่อสารทางเดียว ผู้บริหารมักจะแยกตัวออกต่างหาก ใช้วิธีการสั่งการทำให้หมดกำลังใจทำงาน แบบมุ่งงาน มีความผูกพยาบาท ใช้วิธีแก้ปัญหาแบบวิฤตผู้ทำงานจะทำงานแบบเครียด

สอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 152) ซึ่งได้เสนอกิจกรรมการบริหาร ที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือขจัดความไม่พอใจ การร้องทุกข์ ความเข้าใจผิดของบุคคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ประกาศนโยบายของระบบงานให้ชัดเจน โดยระบุความมุ่งหมายของระบบงานที่มีต่อการแสดงออก และการพิจารณาข้อข้องใจของบุคลากร

2. จัดกระบวนการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมนโยบายการขจัดข้อข้องใจ รวมทั้งการเตรียมคู่มือแนะแนวทางบุคลากร ระบุข้อข้องใจต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร และบุคลากรเสนอข้อข้องใจของใครต่อใคร เสนออย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างและจะใช้เวลาในการขจัดข้อข้องใจ แต่ละอย่างได้ภายในเวลาเท่าใด

3. จัดให้มีการประเมินเงื่อนไข การจ้างต่าง ๆ เป็นประจำเพื่อจะได้ทราบขอบเขตหรือแหล่งปัญหา ที่จะต้องจัดการต่อไป

สอดคล้องกับ วิทยุ สาสรร (2526 : 269) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าในการบริหารบุคลากรโรงเรียนนั้น สิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรระลึกเสมอ คือ การจัดแนวนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานให้อยู่ในแบบแผนอันถูกต้องเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งชัด คือ ต้องมีการรวบรวมจัดพิมพ์แนวนโยบายออกเผยแพร่ให้ทราบกันโดยกว้างขวาง เพื่อช่วยให้การทำงานถูกต้อง

เพื่อเปิดโอกาสให้ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524 : 204) ได้กล่าวว่า ในเรื่องการพัฒนาบุคคลนั้นมีหลายวิธี การจัดกิจกรรมเป็นวิธีหนึ่ง ที่จะพัฒนาบุคลากรได้ กิจกรรมที่ทำเป็นหมู่คณะด้วยการจัดคณะทำงานในรูปของกรรมการ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ ได้รู้จักการบริหารงานที่จะต้องทำร่วมกันเป็นคณะ เช่น รู้จักวางนโยบายและวางแผนงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ กิจกรรมเช่นนี้ จะช่วยเพิ่มสมรรถภาพ ในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

ผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า นโยบายของสถานศึกษา หรือองค์การ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

- แจ่มจันทร์ อนันธิโก (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารบุคคลในด้านการยอมรับความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลของอื่นด้วย

- วันทนา เมืองจันทร์ (2534) พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร ในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายของ โรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน และนักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนา

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ในการบริหารงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล และสิ่งที่เป็นจุดสุดยอดของคนที่จิตใจหรือขวัญ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องสนใจศึกษา และพยายามบริหารงานให้คนมีขวัญดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ดี จะไม่ละเลยเรื่องการบำรุงขวัญ เพราะขวัญสูงการทำงาน จะเกิดประสิทธิภาพและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผล ผู้ได้บังคับบัญชาเต็มใจ ที่จะทำตามคำขอร้องและคำสั่ง ด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อถือ ซึ่งลักษณะดังกล่าว เป็นสิ่งพึงประสงค์ของ ผู้บริหารเป็นอย่างมาก ตรงกันข้ามหากขวัญไม่ดีงานก็จะชะงักงัน ดังที่วิชัย อิศระ (2519 : 28) ระบุว่า "ในสถาบันการศึกษาหากขวัญไม่ดี" บรรยากาศของสถานศึกษานั้น จะได้รับความกดดันจากครู-อาจารย์ ความกดดันนี้ จะเพิ่มขึ้นและมีมากขึ้น จนก่อให้เกิดความข้องคับใจ ความข้องคับใจนี้หากเกิดมากขึ้น และนานเข้า จะก่อให้เกิดความแตกร้างหรือความก้าวร้าวต่อสถาบัน ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและต่อนักเรียน-นักศึกษา

Keith Davis (1962 : 60) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มีขวัญสูง นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญดีหรือไม่ดีของครู-อาจารย์ เช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ

มาลัย หุวะนันท (2508 : 20) ได้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่า เป็นการ ตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทัวไป เพื่ออาศัยเป็นแนวสำหรับการปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

Pegors และ Myer (1973 : 160) ได้กล่าวว่า นโยบายคือแผนระยะยาว หรือการตัดสินใจกว้าง ๆ ของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน ขบวนการจัดการ และการสร้างกฎทั่ว ๆ ไป เนื้อหาของนโยบาย สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยใช้เป็นเครื่องยืนยันหลักการทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมาย ในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจ ทัวไป โดยทิศทางควรจะสอดคล้องกับปรัชญา ในการจัดบริหารงานด้วย

สุวีร์ จันทร์สา (2540 : 47) กล่าวว่า นโยบายส่วนใหญ่จะเกิดจากรัฐบาล หรือองค์กร กลาง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าผู้บริหารได้มีการชี้แจงให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และให้โอกาสครู-อาจารย์ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ ในส่วนที่พึงทำได้แล้ว เชื่อว่า ครู-อาจารย์จะเกิดความพึงพอใจ

3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.15 ในภาพรวมพบว่า ครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในระดับความพึงพอใจในเรื่องของความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 และรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการบริการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิตรงตามกำหนดเวลา สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อมออกปฏิบัติงานทันทีเมื่อต้องการใช้ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดห้องพักครู - อาจารย์มีความเหมาะสม จากข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับแนวความคิดของ ภิญโญ สาร (2517 : 413-414) ที่ว่า "โครงการที่เอื้ออำนวยความสะดวกสบาย จะช่วยให้การปฏิบัติตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ของบุคลากร ในสถานศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น" ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ควรมีการทำงานที่ดีซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและนำมาซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและทำให้ครูมีความสุขจิตดีซึ่งก็จะทำให้มีผลต่อสมรรถภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการจัดสภาพการทำงานในสถานศึกษาและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงาน จึงทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : 74-77) ที่ว่าความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 สถาบัน ในด้านอาคารสถานที่และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของสภาพของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ การได้รับการสนับสนุนเรื่องเงินงบประมาณ ค่าวัสดุในการฝึก ความเหมาะสมของสถานที่ตั้งวิทยาลัยทั้งในด้านการคมนาคมขนส่งและการเดินทาง ความเหมาะสมและความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะติดต่อราชการหรือการจัดที่พักครูเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทสะดวก ทำให้ครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาของ ประดิษฐ์ ชวบเจริญ และคณะเก่าบัณฑิต (2530 : 46) ไว้ว่าปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อการส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู ก็คือ "การสร้างสภาพและการยอมรับ หมายถึง ความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นอยู่ การมีความรู้สึก ว่า นักเรียนที่สอน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยอมรับ นับถือ ทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงาน รวมไปถึงสัมพันธภาพระหว่างครู นักเรียน ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรให้ได้" สรุป วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีสภาพการทำงานดี ซึ่งประกอบด้วยมีสถานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์ การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุฝึกเพียงพอ และการอำนวยความสะดวกในเรื่องของอุปกรณ์ การสื่อสาร การนิเทศ นักเรียนมีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวครูผู้สอนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกเรื่องความปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ หรือการไปติดต่อราชการให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ยังเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ก็จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลสะท้อนไปถึงการธำรงรักษามูลค่าในภายภาคหน้า

4. ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.09 ในภาพรวม พบว่าครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจ ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่าในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้สิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การให้สวัสดิการการจับบ้านพักในสถานศึกษา การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อบุคลากร รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอกเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสม และอันดับสุดท้าย การได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในลำดับสูงสุด คือ การให้สิทธิเบิก ค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ อาจจะเนื่องมาจาก ครู - อาจารย์ สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเบี่ยเลี้ยง เมื่อมีคำสั่งให้เดินทางไปราชการ ทั้งที่พัก ค่าพาหนะ ค่าอาหาร ก็เบิกได้ตามสิทธิอันพึงควรได้รับจากสถานศึกษา และได้รับความสะดวกในการทดลอง ยืมเงินจากฝ่ายการเงินและจัดทำรายงานเสนอต่อไป

สิ่งที่ครู - อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้ลำดับสุดท้าย คือ การได้รับพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากสาเหตุ ครู - อาจารย์ ไม่ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่ง ครู - อาจารย์ ก็ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และจริงใจกับงาน มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารก็มีความลำเอียงที่เลือกปฏิบัติ จึงทำให้ครูอาจารย์ มีความพึงพอใจในงานในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาทางแก้ไขปัญหเหล่านี้ ดังที่ Yoder and others (1958 : 4) กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ และ จิตใจ จะสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ดังจะเห็นได้ว่า รายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และป้องกันไม่ให้บุคลากร ในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจในงาน จึงควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านนี้มากขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กวีวัฒน์ บุญรัตพันธ์ (2536 : 214) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ในเรื่องของการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นหัวใจหลักสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในวงการศึกษ ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาล้วนแต่เป็นบุคคลที่มีความรู้สูง เมื่อบุคลากรเหล่านี้มีความรู้ ก็แน่ใจว่า การพิจารณาความดี ความชอบของผู้ของผู้บังคับบัญชา ต้องกระทำด้วยความรอบคอบอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะ ครู-อาจารย์ มีความช่างคิด มีความน้อยเนื้อต่ำใจได้ง่าย ถ้าหากมองผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ตนเอง ก็จะทำให้เกิดความท้อถอยและปฏิบัติงาน การสอน การรับ ผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ที่ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกกระตือรือร้นกับมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ”

สำหรับหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 119-122) ได้กล่าวไว้ในเรื่องการตอบแทนบุคลากรว่า การตอบแทนบุคลากรต้องคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow มี 5 ลำดับขั้น การมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนองตอบความต้องการลำดับขั้นที่ 2 ของมนุษย์ที่ต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการของบุคคล เกี่ยวกับการมีสวัสดิภาพจากสิ่งแวดล้อมที่ต้องการที่จะพ้นจากการข่มขู่ ความอยุติธรรม ต้องการมีชีวิตอยู่ต่อไปอย่างมั่นคง เพื่อให้มีความรู้สึกปลอดภัย มีขวัญดี เพื่อเป็นการจูงใจ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ถ้าบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นที่ 2 นี้ เขาจะรู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดความกระวนกระวายใจไม่ไว้ใจและมีพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น ต่อต้านผู้บริหาร เมื่อนายกการทำงานละทิ้งหน้าที่ หรืออื่น ๆ ซึ่งล้วนเป็นพฤติกรรมในทางลบเป็นส่วนใหญ่ หรือมิฉะนั้นก็จะแสวงหาที่ทำงานใหม่ ที่จะให้ความมั่นคงกว่าปลอดภัยกว่า

ผลงานการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

จूरिพรหม กมลศน์ (2522 : 132) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหลายปัจจัย ความเจริญก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ ก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ

ชนากานต์ ยืนยง (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า เงินเดือน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาใน เขตการศึกษา 6

คำรณ แผงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า โอกาสก้าวหน้า เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน เป็นองค์ประกอบลำดับที่ 3 และ 4 ในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) ได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า การให้บำเหน็จรางวัลเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขา โดยให้บำเหน็จความดีซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชย ให้รางวัลพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ

จิม หนูยิ้มซ้าย (2537 : 14) ได้ให้แนวความคิดว่า ปัจจัยที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อ

การทำงานของครู - อาจารย์ ก็คือ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ครู - อาจารย์ จะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และก็สามารถที่ตอบสนองความต้องการของครู - อาจารย์ในวิทยาลัยได้

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.03 ในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสม มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีจำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียมการสอนของ ครู-อาจารย์ มี ภารกิจที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอนของครู-อาจารย์ อันดับสุดท้าย คือ ระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดีของห้องปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้ลำดับสูงสุด คือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อาจจะมีสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การสอน โดยมีส่วนร่วมประชุมหรือวางแผน เพื่อบริหารงานทางด้านวิชาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพราะการได้มีส่วนร่วม ในการเสนอจัดทำนโยบายและแผนงาน จะทำให้ครู-อาจารย์ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย และแผนงานที่ได้จัดทำขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงทำให้เห็นนโยบาย และแผนงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ สภาพของการทำงาน ดังกล่าวมีผลทำให้ครู-อาจารย์ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานด้วย โดยมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ French (1964 : 28) ที่ว่า "สภาพของงานที่ดี การบริหารงานที่ดี สามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้" ผลการวิจัยยังพบว่าครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ยังได้รับความสะดวกในการใช้บริการ วัสดุ อุปกรณ์ทางด้านวัสดุสิ้นเปลือง และอุปกรณ์สื่อทัศนศึกษา ต่อการเรียน การสอน อาจเป็นเพราะหน่วยงานราชการสนับสนุน ในเรื่องของงบประมาณในด้านนี้ จึงทำให้การจัดการศึกษา มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ภิญโญ สาธร (2517 : 413-414) ที่กล่าวถึงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่พบว่าการอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของบุคคลในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ย่อมเกิดผลดีต่อหน่วยงาน

สภาพของการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความ พึงพอใจในงานนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพของการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : 74-77) ที่พบว่าความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 สถาบันในด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ Gibson และ Hunt (1963 : 322) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ว่า"สภาพการทำงานที่ไม่ดี และการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ ซึ่งมีผล กระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงาน ระบบภายในสถานศึกษา และภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 1,2,3 และ 4 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จตามความต้องการ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จ โดยผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน ดังนั้น เมื่องานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยกย่องชมเชย รางวัลดีเด่นในผลงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 5,6,7,8,9 และ 10 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ กับงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติ พร้อมกับเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของครู-อาจารย์ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยทางสถานศึกษาให้ในระดับปานกลางเท่านั้น ในเรื่องของรายได้สวัสดิการ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมในการให้ได้สอนภาคนอกเวลา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ให้มีกำลังใจสูง ทำให้เกิดความรู้สึกรักในการที่จะอุทิศตนและกำลังใจ เพื่อทำงานภายในสถานศึกษา บุคคลใดได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะ

ทำให้บุคคลนั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบหลีกหรือหนีงาน ไม่เปลี่ยนงาน แต่จะคิด หาทางปรับปรุง สร้างสรรค์งานให้งานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างมาก ต่อผลงานที่ปรากฏ งานที่ปฏิบัติของครู-อาจารย์ ที่มีความพึงพอใจในงานที่ ทำหรือ รับผิดชอบ ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหาก ครู-อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือ องค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจ อาจจะอยู่ในรูปของการเปลี่ยนงาน ลางาน ลาออกจาก งาน รวมไปถึงครู-อาจารย์ ที่ไม่ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือ ครู-อาจารย์ไม่สนใจที่จะพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน หรือบังคับบัญชาให้ครู-อาจารย์ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพ และไม่เกิดความสูญเปล่าทางด้านการจัดการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ แบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตการศึกษา ได้ผลดังนี้.-

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ระหว่างครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ย ของคะแนนเท่ากับ 3.57 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.32 ปัจจัยกระตุ้นที่ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะด้านความสำเร็จของงาน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและ สอนมีความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และอีกประการหนึ่งก็คือ ลักษณะงานสอนของครู-อาจารย์ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับวิชาชีพที่ได้ศึกษามา และปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและ ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ จนประสบความสำเร็จมากกว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว นอกจากนั้นแล้ว ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีความละเอียด มีความเป็นระเบียบและมีแบบแผนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงมักให้ความ ไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ และงานพิเศษอื่น ๆ เช่น หัวหน้างานการเงิน หัวหน้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาคให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานธุรการ หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานพัสดุ หัวหน้างานการค้า หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งตรงกับความสนใจและความถนัด ดังนั้น เมื่อมีโอกาสได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ตามความถนัด และประสบการณ์ที่มีอยู่ ก็จะทุ่มเทกำลังกาย แรงใจ และเวลา เพื่อจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จนผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 229) ได้กล่าวว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ" ส่วนการยอมรับนับถือก็เช่นเดียวกัน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจเนื่องมาจาก มีสถานะภาพของตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนวิธีการในการบริหารมีส่วนช่วยให้เป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป หรือเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกเกิดการยอมรับนับถือสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่มากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว รวมทั้งมีโอกาสติดต่อประสานสัมพันธ์ร่วมกิจกรรมกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนนั้น ๆ มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ดังนั้น ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจึงใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้ วางแผนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ นักศึกษา และวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับความ สนใจจากผู้อื่น โดยได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เพราะอาชีพครูหรืออาชีพที่เรียกกันว่าอาชีพสร้างคนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์แบบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการยอมรับนับถือว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่า "การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา จากบุคลากรในหน่วยงาน โดยได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ" ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานก็อีกเช่นเดียวกัน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จึงมักมอบหมายงานให้รับผิดชอบ รวมทั้งครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานของวิทยาลัย โดยตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งมีโอกาสได้พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา อบรม ศึกษาดูงาน โดยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำมาใช้ในการพัฒนาการ

เรียน การสอน การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ดังนั้น ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จึงมีความรู้สึกกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงขึ้น

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ที่ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะด้านนโยบายและการบริหาร ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตามสายงานบังคับบัญชาจึงทำให้มีโอกาสรับรู้ถึงแผนการศึกษา หรือนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน รวมทั้งครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีส่วนกำหนดการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ของส่วนกลาง ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและสอนจึงมีโอกาสมากกว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ดังนั้น ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จึงมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว เพราะมีโอกาสที่จะรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของสถานศึกษาไม่ชัดเจน อีกทั้งในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความสามารถของครู-อาจารย์ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจเป็นเพราะว่างานในหน้าที่บริหาร ต้องติดต่อประสานสัมพันธ์กับ ครู-อาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางการบริหารสูงกว่า และครู-อาจารย์ ผู้ได้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารถือว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาในอันดับสูงขึ้นไปด้วย จากการศึกษาให้ความสำคัญในด้านนี้ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ ประจวบ วัจนะรัตน์ (2520 : 70) เรื่อง งานบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 พบว่า งานใด ๆ จะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคคลหรือคณะครูในโรงเรียน รวมทั้ง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย จากงานวิจัยนี้พบว่า ครู-อาจารย์ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยในยุคปัจจุบันนี้ ต้องการที่จะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีความเอื้ออาทร มีความเอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัวอยู่เสมอ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติ ของ ครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ที่มีเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวันไวสาหรับการแข่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดต้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบในปัจจัยกระตุ้นที่ ครู-อาจารย์ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ แต่จะมีเพียง 2 ด้าน ที่ ครู-อาจารย์ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านความสำเร็จของงาน ครู-อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จของงาน ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ และสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่โดยตรง คือ งานสอนและยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานเป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้ ตรงกับความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน โดยผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ ก็มีความภูมิใจที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และเวลาให้แก่งานของสถานศึกษา ดังนั้น เมื่องานประสบผลสำเร็จ ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจในผลงานของตน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ครู-อาจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่มีความสามารถผู้หนึ่งในสถานศึกษา โดย ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะ ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จะมีโอกาสเข้าร่วมงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษามากกว่าตลอดจนผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่โดยตรง และงานพิเศษอื่น ๆ และมีโอกาส ที่จะได้แสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอีกด้วย จึงทำให้เกิดความภูมิใจ ความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น และประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ จนเป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชา และเพื่อนร่วมงานในแผนกวิชา เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมาขอรับคำปรึกษาหารือ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

องค์ประกอบในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ที่ ครู-อาจารย์ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ดังนั้น ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ถึงแม้ว่าประสบการณ์จะแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของ ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานภายใต้ระบบระเบียบ กฎข้อบังคับเดียวกัน และมีโอกาส ได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน เท่าเทียมกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521:19) โดยศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 พบว่า “ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน” และผลการวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2521:บทคัดย่อ) โดยศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า “ผลการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ ในการทำงานส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน”

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบในปัจจัยกระตุ้นครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือ ขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

องค์ประกอบในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ที่ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือ ขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรไม่เพียงพอ เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติก็อาจจะไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น แต่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จะมีบุคลากรมากกว่าและสามารถมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี และในด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ในเรื่องของการจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา มีความรู้สึกพึงพอใจแตกต่างกัน เพราะสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา น้อย จึงมีภาคนอกเวลาไม่มากนัก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา จำนวนมากและทำให้ขยายห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น จึงมีผลทำให้การจัดสรรภาคนอกเวลาเพิ่มมากขึ้น

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ เมื่อจำแนกตามเขตการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 8 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7-8 ซึ่งเขตการศึกษาจะต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7-8 อยู่ภายใต้กฎระเบียบการปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษาฉบับเดียวกัน การใช้หลักสูตรเดียวกัน และสภาพภูมิศาสตร์ ก็มีความคล้ายคลึงกัน

องค์ประกอบในปัจจัยกระตุ้นที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 7-8 มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในรายช้อย่อย ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติมีปริมาณพอเหมาะ และงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมีปริมาณพอเหมาะ มีความแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา และปริมาณงาน จะมียมากกว่าสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 8 มีจำนวนนักเรียนนักศึกษาน้อยกว่า ดังนั้น สถานศึกษาเขต 7 ผู้บริหารจึงมอบหมายงานให้ปฏิบัติมากกว่า และในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขต 8 ก็ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เนื่องจากบุคลากรมีน้อย ซึ่งเป็นการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

องค์ประกอบในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นที่ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 7-8 มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ในเรื่องของฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นครู-อาจารย์เขตการศึกษา 7-8 มีความพึงพอใจแตกต่างกันเนื่องมาจากธรรมชาติของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ไม่ชอบที่จะแสดงความคิดเห็นอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านถือความคิดเห็น และการตัดสินใจของตนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์มีหน้าที่ปฏิบัติงาน และดำเนินการตามเป้าหมายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ ความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้ามนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องของการได้รับสวัสดิการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิตรงตามกำหนดเวลา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติหน้าที่พิเศษของบุคลากรที่ทำหน้าที่การเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา บางแห่งมีบุคลากรทำงานหลายหน้าที่ จึงทำให้เกิดความล่าช้า และการตรวจสอบความถูกต้องใช้เวลานาน รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ในเรื่องของการรายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอกเวลาเหมาะสม การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา การให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเส้นทางไปราชการ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อาจมาจากสาเหตุสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 มีการจัดให้สอนภาคนอกเวลา ให้กับครู-อาจารย์ มากกว่า ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 8 ในการให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเส้นทางไปราชการ สำหรับข้อนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ในการอนุมัติให้เบิกค่าเบี่ยงเส้นทางที่ได้รับ ความรู้สึกพึงพอใจของ ครู-อาจารย์ เขตการศึกษา 7 มากกว่าครู-อาจารย์เขตการศึกษา 8

สรุป ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีเพียงด้านเดียวที่ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในระดับสถานศึกษา

จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8 กลุ่มภาคเหนือ อยู่ในระดับ ปานกลาง จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การเพิ่มมากขึ้น ดังนี้.-

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.03) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยปานกลางทั้งสิ้น

สถานศึกษาควรปรับปรุงให้ น่าอยู่ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การสอน เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอน การจัดห้องปฏิบัติการควรจัดให้เหมาะสม มีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก และมีระบบป้องกันให้เกิดความปลอดภัยให้กับครู-อาจารย์ แล่นักเรียน เป็นอย่างดี จัดหาครุภัณฑ์ที่ใช้ในการสอนให้เพียงพอ เพื่อความสะดวกในการสอนและให้นักเรียนได้มีทักษะอย่างแท้จริง การจัดชั่วโมงสอนให้กับ ครู-อาจารย์ ควรจัดให้อย่างยุติธรรม และมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน ในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรให้ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบในเวลาอันเหมาะสม เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นพบว่า ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.09 ปัจจัย ต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยปานกลางทั้งสิ้น

ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้กับครู-อาจารย์เสมอภาค การจัดรายได้พิเศษนอกเวลา ราชการควรพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำและค่าครองชีพในปัจจุบัน การจัดสวัสดิการบ้านพักในสถานศึกษา การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา และการให้สิทธิเบิกเบี่ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ต่อปัจจัยกระตุ้นพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 จัดเป็นอันดับที่ 1 ขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าด้านนี้จะมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแล้ว แต่ผู้บริหาร ก็ควรพิจารณามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ ทั้งงานประจำและงานพิเศษเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่ กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถทำให้ผู้บังคับ บัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน และสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติ งานทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะกรมอาชีวศึกษา มีดังนี้-

1. กรมอาชีวศึกษา ควรให้การสนับสนุนในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่มี เทคโนโลยีทันสมัย ให้เหมาะกับ ยุคโลกาภิวัตน์ และจะทำให้ครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการเรียน การสอน ซึ่งนำไปสู่ทักษะ ของนักเรียน นักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษานักเรียน นักศึกษาจะได้นำความรู้ ความสามารถ ไป ประกอบอาชีพต่อไปอย่างมีความเชื่อมั่น และเป็นผู้ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงในตลาดแรงงาน ส่วน ในด้านของครู-อาจารย์ผู้สอน มีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนหรือ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกซึ่งจะทำให้การทำงานเพิ่ม ประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กรมอาชีวศึกษา ควรปรับปรุงแนวทางในการบริหารบุคลากร ทางด้านสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรจะมีเกณฑ์ประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ และมีความยุติธรรม และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครู-อาจารย์อันควรพึงจะได้รับตามสิทธิ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้การทำงานของครู-อาจารย์เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพ ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษต่อ และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครู-อาจารย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญได้เรียนรู้เทคนิควิธีการ และทักษะใหม่ ๆ และให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาการเรียน การสอน และการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคอื่น ๆ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์ทั่วประเทศ
2. ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสาขาวิชา พานิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ ศิลปหัตถกรรม เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และความต้องการของครู-อาจารย์ พานิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ ศิลปหัตถกรรม ในแต่ละด้าน โดยเฉพาะ และนำมาแก้ไขปรับปรุง การบริหารงานด้านนั้น ๆ
3. ศึกษาอิทธิพล ของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

บรรณานุกรม

กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2523.

กวีวัฒน์ บุญรัตพันธ์. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาค
วิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง, 2536.

กิติศักดิ์ ฤทธิรงค์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรม
อาชีวศึกษา."

คำนึ่ง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

คำรณ แพงไพรี. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง." วิทยา
นิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามัธยมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง, 2534.

จัม หนูยิ้มชัย. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พนักงาน." สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิจัยสนเทศ ปีที่ 14 ฉบับที่ 16 เดือน
กรกฎาคม 2537.

จงกลณี เกตุแก้ว. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า." วิทยานิพนธ์
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์,
2536.

จूरืพรหม กมลาสน์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

แจ่มจันทร์ อนันธิโก, "การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรในสถานศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ฉัตรชัย อรนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : เอกสารการพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2524.

ชวน เดียวสกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราษฎร์ อาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ชมพูนุช บัวบังสร. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

ชนากานต์ ยืนขง. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535.

ครุณี ไยเผือก. "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พุทธิกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริษัททั่วไป. กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

_____. หลักการบริหารศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, 2529. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.

นิยม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา
9." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521.

แน่น้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ภูงค์ บุญอภัย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาชายแดนไทย-กัมพูชา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ประจวบ วัจนะรัตน์. "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7." วิทยา
นิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ประชุม โปธิกุล. "ยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลของท่าน." การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ มิตรครุ ฉบับที่ 1 ปีแรก มกราคม 2532.

ประดิษฐ ฮวบเจริญและคณะเก่าบัณฑิต. คู่มือสอบและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ :
อักษรบัณฑิต, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประธาน จันทร์เจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย, 2519.

ประศักดิ์ นียากร. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532.

ปภาวดี คุลยจินดา. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. "เอกสารประกอบการสอนชุดวิทยาการ
จัดการ." กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

พิทยา ขวัญทอง. "ขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง."
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร, 2522.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน School personnel Administration
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แมส, 2526.

เพลินพิศ สงวนพงศ์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา"
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ไพฑูรย์ กลุณณ์เพชร. "การพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การ
เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา." วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516.

_____ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

_____ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนูญ บุญเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

มนูญ วงศ์นารี. แนวคิดหลักการในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, 2519.

มาลัย หุวะนันทน์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2508.

เมธี ปิลาธนนานนท์. การบริหารงานบุคคลในองค์การการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

วันทนา เมืองจันทร์. "บทบาทของผู้บริหารนักพัฒนาโรงเรียน." จดหมายข่าวสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการอำเภอ ที่ 5 มิถุนายน-กรกฎาคม 2534.

วิทยา โพธิ์สุ. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครุวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย." ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร, 2518.

วิชัย อิศระ. "การบำรุงขวัญของผู้ร่วมงาน." ศรีนครินทร์สาร, 2 (2) : 22-31 ตุลาคม-มกราคม 2519.

วัลลภา สุริยวิทยาเวช. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

_____ . การบริหารบุคคลแบบแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

เสนาะ ดิยาวี และคณะ. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สุรางค์ เก่าสวัสดิ์. "การศึกษาปกติวิสัยสังจการแห่งตน ของนักศึกษาหลักสูตรเจ้าพนักงาน
สาธารณสุขในวิทยาลัยสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ กศ.บ. พิชญโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 2535.

สุวรี จันทรสา. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม." วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.

สุทธิชัย คมสาคร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.

สุภรณ์ ศรีพหล. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตศรีนครินทร วิโรฒ
ประสานมิตร, 2519.

โสภณ อรุณแสง. "ความพึงพอใจในการ เป็นข้าราชการสายอาชีพที่ขาดแคลน กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนา สังคม) สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.

สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล. 2521.

สงวน ช้างฉัตร. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มิถุนายน 2520.

อำไพ อินทรประเสริฐ. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

อัญชลี คุณิตสูทธิรัตน์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row, 1954.

Breamer, John Leo., "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher morale in the Public Elementary schools of Charles County Maryland."
Dissertation Abstracts 31(2) : August 1970.

Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies** Second Edition, Tokyo : Maruzen Company, 1958

Dale Yoder. and others **Handbook of Personnel Management and Labour Relations** New York:McGraw-Hill Book Co., 1958

Davis, Ralph C., **Fundamentals to Top Management**, New York : Harper & Harper 1951.

French Wendel. **The Personnel Management Process** Boston : Houghton Mifflin, 1964.

Frederick k. Herzberg. Bernard Mansner. and Barbara B. Synderman. **The Motivation to work** New York : Harper and Row, 1954.

Gilmer. Von Haller B., **Industrial and Organizational Psychology**, New York : McGraw-Hill Book Company 1971.

Gibson aliver. and Hunt, Harold C., **The School Personnel administrator** Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.

Keith Davis. **Human Relation of work** New York : McGraw-Hill Book Co., 1962.

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

Mataheru, Frans. "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia." **Dissertation Abstracts International**. Vol. 45: 8 March 1985.

Michael J. Jucius. **Personnel Management** Tokyo: Charles E. Tuttle Co., 1970.

Napier, Thomas Gayle. "Teacher Morale," **Dissertation Abstracts** Vol. 27, No. 5 November, 1966.

Pfiffner, John M., and Fale Mashell. **The Supervisor of Personnel : Human Relation in The Management of Men** New York : Prentice-Hall Inc., 1964.

Paul Pigors and Charles A. Myer. **Personnel Administration** New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1973.

Rodrey Arlyn Wickstrom. "An Investigation Into Job Satisfaction Among Teachers." **Dissertation Abstracts International**. Vol. 72 No. 3 September 1971.

Suzanne Gore. **A Study of Teacher Morale in Tennessee**, **Dissertation Abstracts International**. 42 August 1986.

Sommer, Ormam Louis. "Factor Influencing Teacher Morale in Selected Secondary Schools." **Dissertation Abstracts**. 31 (3): 986-A September, 1970.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก



ทำสั่ง คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 57 / 2539.

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. วัลย์ จีร์วัฒนเกษตร์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนม

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ. ดร. เมธี ปิไลธนานท์

ประธานประจำสาขาวิชา

ศศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์

กรรมการประจำสาขาวิชา

ศศ. ดร. สัมพร ไชยะ

กรรมการประจำสาขาวิชา

ดร. วัลย์ จีร์วัฒนเกษตร์

กรรมการ

ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนม

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2539

วริยาพร วจี

(รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2539

1. นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ” โดยมี ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร เป็นอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 0329

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มกราคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ธัญลักษณ์ เป็นนักศึกษาริทยุโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคเหนือ ได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัจนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร: 3266052-6101 ต่อ 663,642 การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร: 3269040 ลิขสิทธิ์ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 โดยนางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย





คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนเลลวงกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่ม
ภาคเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. นรณี ลิขิตวงษ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2 015

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ทัศนาศาสตร์

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ชาญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. ดร. นรณี สิริจิตวนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2015

คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.จรรยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ธัญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

คณะกรรมการอำนวยการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรวิไลพรหม

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040 เปรที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2015

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางจิระพันธ์ เสมาทอง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัตนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2015

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราพรธ น้อยสุวรรณ

ด้วยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ธัญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารที่แนบมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2๐ มิถุนายน 2539

ที่ ทม 1504/ 2015

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ประสพ แสนคำเครือ

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ธัญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ".

คณะกรรมการอำนวยการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2015

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2๗ มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ประจักษ์ ฉายแสง

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวพรทิพย์ ธัญลักษณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่รับ... ๒๕๕๒ / ๒๕๔๐
วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐
เวลา.....ป.



ที่ ศธ ๐๙๐๘/ ๕๖/

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ชาญฤกษ์ นักศึกษา
ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ชาญฤกษ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอบคุณมาก

สั่ง ณ กรุงเทพมหานคร

นาง อ. แจ่มจรรยา

ขอแสดงความนับถือ

ในกรณีนี้ขอ

๑. ผอ. วิทยาลัยอาชีวศึกษา

๒. ผอ. วิทยาลัยอาชีวศึกษา

(นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

๓. อ. วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
จกท.

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357

โทรสาร 282-9357 ต่อ 1600

๑. นาย
๒. นาย

ข้อมูลนี้เป็นของส่วนราชการ ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่สู่สาธารณะได้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 หนังสือรับที่ ๑๕๕๗
 วันที่ ๗ ก.ค. ๒๕๔๖ ๑๗๗
 เวลา ๗.๓๐.๐๐

ที่ ศธ ๐๙๐๘/๑๖๑

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
 กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

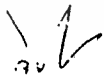
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ วัฒนฤกษ์ นักศึกษา
 ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
 ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
 อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ”

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ วัฒนฤกษ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอบพระคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

 เหมทอง

(นางจระพันธ์ เหมทอง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

<input type="checkbox"/>	งานส่งเสริมการศึกษา
<input type="checkbox"/>	งานวิชาการ
<input type="checkbox"/>	งานกิจการนักศึกษา
<input type="checkbox"/>	งานพัฒนาและวางแผน

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ ๒๘๒-๒๕๔๙, ๒๘๒-๙๓๕๗

โทรสาร ๒๘๒-๙๓๕๗ ต่อ ๑๖๐๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ที่ปรากฏไว้

วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
 เลขที่รับ..... 1162 / 40
 วันที่..... 5 มิ.ย 40
 เวลา..... 15.30 189



ที่ ศธ 0908/ 361

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
 กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

20 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ นักศึกษา
 ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
 ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
 อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอบคุณมาก

ไว้ขอ ๒๐ กพ ๐๔

ผู้ช่วยอธิการบดี
 ฝ่ายพัฒนาศึกษา
 โทรศัพท 282-2549, 282-9357

ขอแสดงความนับถือ

(Signature) เมทว

(นางฉวีพันธ์ เตมามาตย์)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

(Signature)
 9 มิ.ย ๐๔

(Signature)
 5 มิ.ย ๐๔

5 มิ.ย. ๐๔

นางฉวีพันธ์ เตมามาตย์

(Signature)
 9 มิ.ย ๐๔

(Signature)
 ๖ มิ.ย ๐๔



10.6.1 วันที่ 15 กรกฎาคม 1980
ที่ 8 / 1. 1800
กรม 10.30 น.
ผู้ว่า

ที่ ศธ 0908/ 36/

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

20 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ นักศึกษา
ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ”

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษายานวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357

โทรสาร 282-9357 ต่อ 1600

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เลขที่
วันที่
เวลา

ที่ ศธ 0908/.....

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

กรุงเทพฯ 2540

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ นักศึกษา
ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขออาภุชงค์

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ได้รับ 28/01/40
 1. ส่งให้กอง
 2. ส่งให้ศูนย์
 3. ส่งให้ศูนย์
 4. ส่งให้ศูนย์
 5. ส่งให้ศูนย์
 6. ส่งให้ศูนย์
 7. ส่งให้ศูนย์
 8. ส่งให้ศูนย์
 9. ส่งให้ศูนย์
 10. ส่งให้ศูนย์

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357
โทรสาร 282-9357 ต่อ 1600

๑. ทราบ
 ๒. มอบหมาย ให้ศึกษารวมมือ
 3. ในรูปแบบรายงานเอกสารแบบสรุป
 (นางสาว น. น.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
10 ส.ย. 2540



เลขที่รับ 1126
 วันที่ ๙ มี.ค. ๕๐ 182
 เวลา 15.40.๕๐

ที่ ศธ 0908/361

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
 กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่


ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ นักศึกษา
 ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
 ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
 อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอบคุณมาก
 ขอแสดงความนับถือ

๙ มี.ค. ๕๐
 ๑ มี.ค. ๕๐


 (นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

ทพ
 อดิ ตม/วิศอ.

 ๑๕ มี.ค. ๕๐

นางจิระพันธ์ เสมาทอง
 ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 ๑ มี.ค. ๕๐

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
 โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357
 โทรสาร 282-9357 ต่อ 1600

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
เลขที่: 135A
วันที่: 10 มิ.ย ๕๐
เวลา: ๑๘:๓๐ น.

183



ที่ ศธ ๐๙๐๘/ 361

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย

ช่วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ นักศึกษา
ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา ตถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลจากครู-อาจารย์ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ"

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอให้สถานศึกษายินยอมความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป จักขอขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

วิมลารบ

๑๕ มิ.ย. ๕๐ ๑๗.๑๑.๕๐
๐ วันจันทร์ ๕ มิ.ย. ๕๐

(นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ขออนุญาตนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล
วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในครูผู้สอน
จำนวน
เพื่อ วิจัย
ให้เวลา ๓๐ น. ๕๐.
๑๐ มิ.ย ๕๐

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา ๒3๒๓ ๕๐.
โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357
โทรสาร 282-9357 ต่อ 1600

เพื่อโปรดทราบ
๒๖ มิ.ย. ๕๐ ๑๗.๑๑.๕๐

๑๗ มิ.ย. ๕๐
๒๐ มิ.ย ๕๐

๑. ทพ-1๗๖๐๖.๑๗
๒. ๒๗๕๖. ๖๖๕๑๗๗๗
๑๐ มิ.ย ๕๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ



นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ดังนั้น จึงขอให้ท่านในฐานะที่เป็นครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งนี้ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในเรื่องนี้ ได้โปรดเขียนลงในแบบสอบถามตอนที่ 3 จะทำให้งานวิจัยนี้ได้ผลตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว และข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา
- ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดกรวดตอบแบบสอบถามทุกข้อ
ขอขอบคุณ จาก ผู้วิจัย



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

<p>1. ตำแหน่งหน้าที่</p> <p>() ครูผู้สอนและผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน</p> <p>() ครูผู้ทำการสอนอย่างเดียว</p> <p>2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>() ต่ำกว่า 5 ปี</p> <p>() ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป</p> <p>3. ขนาดของสถานศึกษา</p> <p>() ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนนักศึกษาต่ำกว่า 2100 คน</p> <p>() ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนนักศึกษาตั้งแต่ 2100 คนขึ้นไป</p> <p>4. เขตการศึกษา</p> <p>() เขต 7</p> <p>() เขต 8</p>
--



ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน

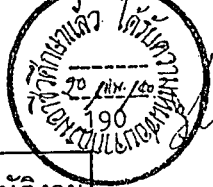
ข้อ	ปัจจัยกระตุ้นของ การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ปัจจัยกระตุ้น</u>					
	<u>ความสำเร็จของงาน</u>					
1.	ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด					
2.	สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
3.	สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ได้รับผลสำเร็จ					
4.	สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการเสนอผลงาน					
5.	สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
	<u>การยอมรับนับถือ</u>					
6.	มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
7.	มีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
8.	มีโอกาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานสอน					
9.	ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา					
10.	ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพของท่าน					
11.	มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายในสถานศึกษา					



ข้อ	ปัจจัยกระตุ้นของ การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มาก ที่ สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่ สุด
	<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</u>					
12.	การให้โอกาสครู-อาจารย์เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ					
13.	ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติอยู่					
14.	การเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัย มีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ					
15.	งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับ ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
16.	ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการพิจารณาความ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
	<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>					
17.	งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ปกติ มี ปริมาณพอเหมาะ					
18.	งานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่พิเศษมี ปริมาณพอเหมาะ					
19.	ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถ					
20.	งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ					
21.	งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความถนัด					
22.	จำนวนนักเรียนต่อกลุ่มเหมาะสมต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
	<u>ความรับผิดชอบ</u>					
23.	ได้รับการกำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างชัดเจน					
24.	กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ					
25.	ลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้ บริหาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก่ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
27.	ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่บังเกิดผลดี					
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น						
นโยบายและการบริหาร						
28.	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหาร					
29.	การบริหารงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
30.	ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น					
31.	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ของบุคลากร					
32.	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องความสามารถของบุคลากร					
33.	การได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่แผนกวิชาเสนอ					
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
34.	สัมพันธ์ภาพของท่านกับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน					
35.	สัมพันธ์ภาพของท่านกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน					
36.	สัมพันธ์ภาพของท่าน กับ ครูอาจารย์ที่มีต่อกัน					
37.	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์					
38.	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ					
39.	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูในแผนกวิชาเดียวกัน					
40.	ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อประสบปัญหา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ ได้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
41.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....
42.	ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอน.....
43.	ระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดีของห้อง ปฏิบัติการ.....
44.	จำนวนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการเตรียมการ สอนของครู-อาจารย์.....
45.	เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ.....
	<u>ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>					
46.	การจัดห้องพักครู-อาจารย์มีความเหมาะสม					
47.	สถานศึกษาของท่านมียานพาหนะพร้อมออก ปฏิบัติงานทันทีเมื่อต้องการใช้.....
48.	ท่านได้รับสวัสดิการบริการเบิกจ่ายเงินตาม สิทธิตรงตามกำหนดเวลา.....
49.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาน ศึกษา.....
50.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา.....
	<u>รายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน</u>					
51.	การให้สวัสดิการมีความเสมอภาคต่อ บุคลากร.....
52.	รายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนภาคนอก เวลาเหมาะสม.....
53.	การได้รับพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหารสถานศึกษา.....
54.	การให้สวัสดิการ การจัดบ้านพักในสถาน ศึกษาของท่าน.....
55.	การจัดสรรให้สอนรายวิชาภาคนอกเวลา.....
56.	การให้สิทธิเบิกค่าเบี่ยงเส้นทางไป ราชการ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไข ใดๆ โดยปราศจากการคำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางสาวพรทิพย์ รัชฎกุลักษณ์ เกิดเมื่อวันที่ 8 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2497
ที่ตำบลบ่อทราย จังหวัดสงขลา

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2513 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสตรีโพธิสาร
พ.ศ. 2516 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ
จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2518 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
สาขาวิชาการเลขานุการ คณะบริหารธุรกิจ จากวิทยาลัยเทคนิค
ภาคใต้ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2519 สำเร็จการศึกษาประโยคครูมัธยมศึกษา (ป.ม.)
จากวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการเลขานุการ
(บธ.บ.) จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2520 ครู 2 ระดับ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2522 อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2524 อาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2529 อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2530 อาจารย์ 2 ระดับ 5 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2533 อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ. 2539 อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

ผลงานดีเด่น

- พ.ศ. 2536 ได้รับการพิจารณาให้เป็นครูผู้สอนดีเด่น ระดับอุดมศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2536 จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้