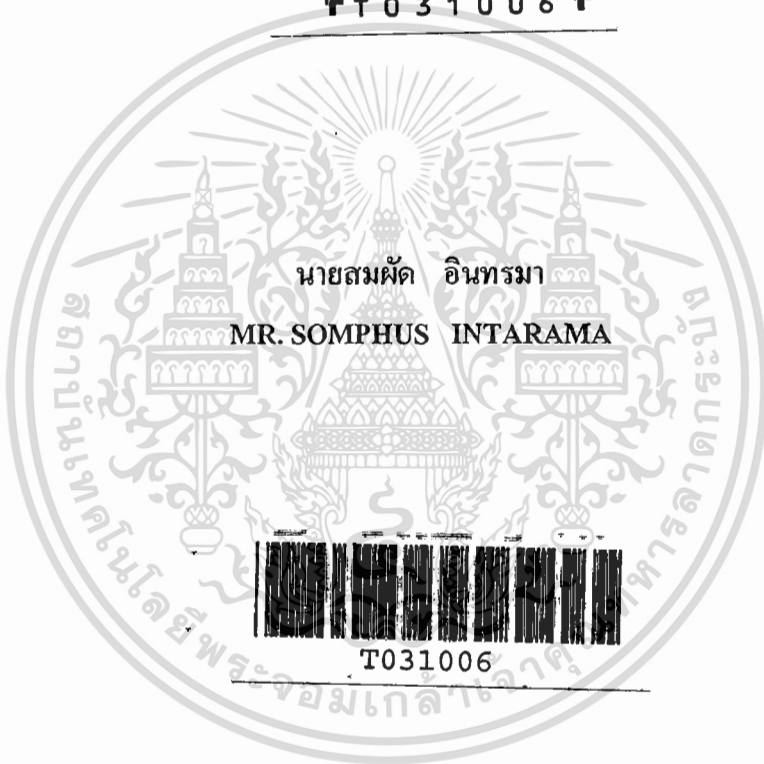


ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
JOB SATISFACTION OF THE INDUSTRIAL TEACHERS  
IN THE NORTH – EASTERN TECHNICAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 31006  
วัน, เดือน, ปี..... ๕ ๔ ค.ย. 2541

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-259-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF THE INDUSTRIAL TEACHERS  
IN THE NORTH – EASTERN TECHNICAL 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**

**ISBN 974-622-259-7**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

นักศึกษา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

นายสมศักดิ์ อินทрма

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ระดับการศึกษา

ดร.ทัศนาศ แสงวงศ์

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2541

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ตามตัวแปรได้แก่ อายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และวางแผนด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองโดยยึดหลักทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับ ปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลปรากฏดังต่อไปนี้

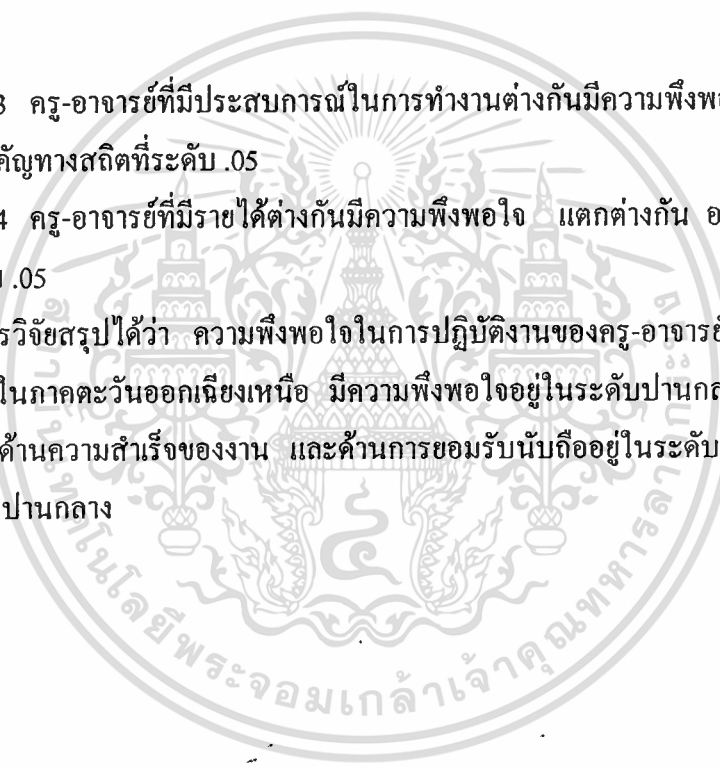
2.1 ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครู-อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง



Thesis Title	Job satisfaction of the Industrial Teachers in the North-eastern Technical Colleges.
Student	Mr. Somphus Intarama
Thesis Advisor	Asst. Prof. Dr. Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-advisor	Dr. Thasana swaengsakdi
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 industrial teachers in the North-eastern Technical Colleges. The work performance was based on Herzberg's Theory of Two Factors: Motivation Factor and Hygiene Factor. The comparison was subjected to the job satisfaction varied to age, Education background, work experience and salary. The result of this study would be useful to develop industrial teachers in Technical Colleges.

The samples used in this research were 293 industrial teachers in the North – eastern Technical Colleges. The instrument for data collection, stricted with two Herzberg Factors, was constructed by researcher.

The questionnaire were composed of 2 parts. The first part consisted of general information respondents and the second one was satisfaction question naire.

The statistical instrument used in data analysis were percentage, mean standard deviation and test.

The research findings were as follows:

1. The satisfaction of Industrial teacher according to Motivation and Hygiene Factor was in the medium level, but high in the Achivement and Recognition.

2. According to the Motivation and Hygiene Factor, the comparision of work performing satisfaction in the Technical Colleges was classified with under different age, Education background, work experience and salary were the following:

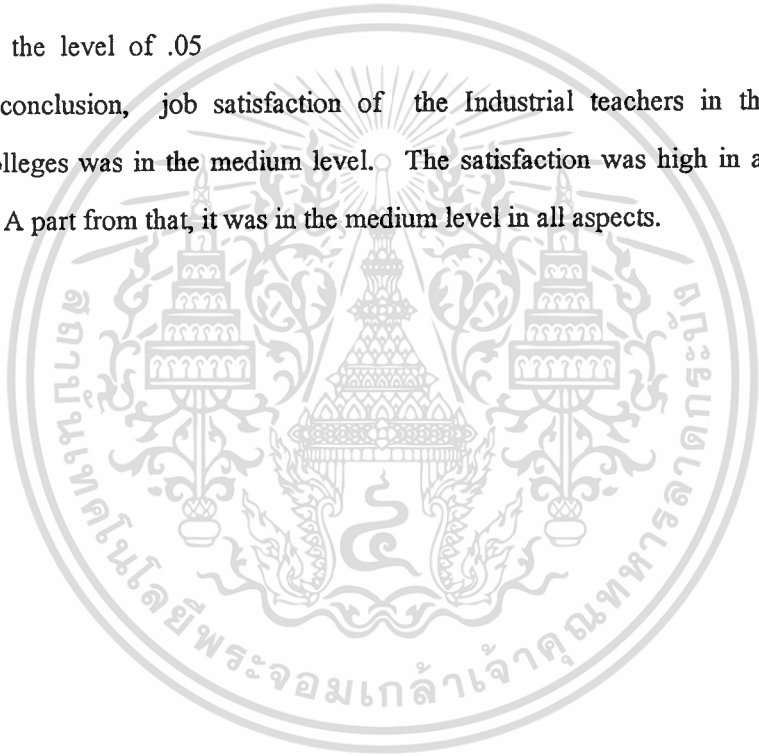
2.1 For the teachers with different age had showed no statistically significant difference at the level of .05 but showed statistically significant difference at the level of .05 in advancement.

2.2 For the teachers with different Education background had showed no statistically significant difference at the level of .05 but showed statistically significant difference at the level of .05 in working condition.

2.3 For the teachers with different work experience showed no statistically significant difference at the level of .05

2.4 For the teachers with different salary had showed no statistically significant difference at the level of .05

In conclusion, job satisfaction of the Industrial teachers in the North-eastern Technical Colleges was in the medium level. The satisfaction was high in achievement and recognition. A part from that, it was in the medium level in all aspects.



## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการวิจัย และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม และขอขอบคุณครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนการทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมศักดิ์ อินทรมา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ .....	VI
สารบัญตาราง .....	VIII
สารบัญภาพ .....	XV
<b>บทที่</b>	
1. บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย .....	9
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	13
ภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์.....	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	16
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	20
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg .....	26
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	40
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย .....	44
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	44
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	51
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู- อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ .....	73
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู- อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	84
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู- อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....	95
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู- อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ .....	106
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	117
สรุปผลการวิจัย .....	119
อภิปรายผลการวิจัย .....	122
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ .....	133
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	135
บรรณานุกรม .....	136
ภาคผนวก.....	143
ประวัติผู้เขียน .....	156

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชา .....	39
2. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามอายุของครู- อาจารย์.....	45
3. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา..	46
4. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามสาขาวิชา.....	47
5. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน .....	49
6. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามรายได้.....	50
7. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	51
8. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	53
9. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของงาน .....	55
10. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	57
11. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน .....	59
12. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

13. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ.....	63
14. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	65
15. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	67
16. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน.....	69
17. สรุปผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจริงใจ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น .....	71
18. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจริงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	73
19. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจริงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	74
20. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจริงใจ ด้านลักษณะของงาน .....	75
21. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจริงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	76

22.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	77
23.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร .....	78
24.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ .....	79
25.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	80
26.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	81
27.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน.....	82
28.	สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	83
29	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	84
30.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

31. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	86
32. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	87
33. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	88
34. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร.....	89
35. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ.....	90
36. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	91
37. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	92
38. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน.....	93
39. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

40.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	95
41.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	96
42.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	97
43.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	98
44.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	99
45.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร .....	100
46.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ.....	101
47.	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	103
49. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน .....	104
50. สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	105
51. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	106
52. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจุดใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	107
53. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจุดใจ ด้านความลักษณะของงาน.....	108
54. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจุดใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	109
55. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	110

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่

หน้า

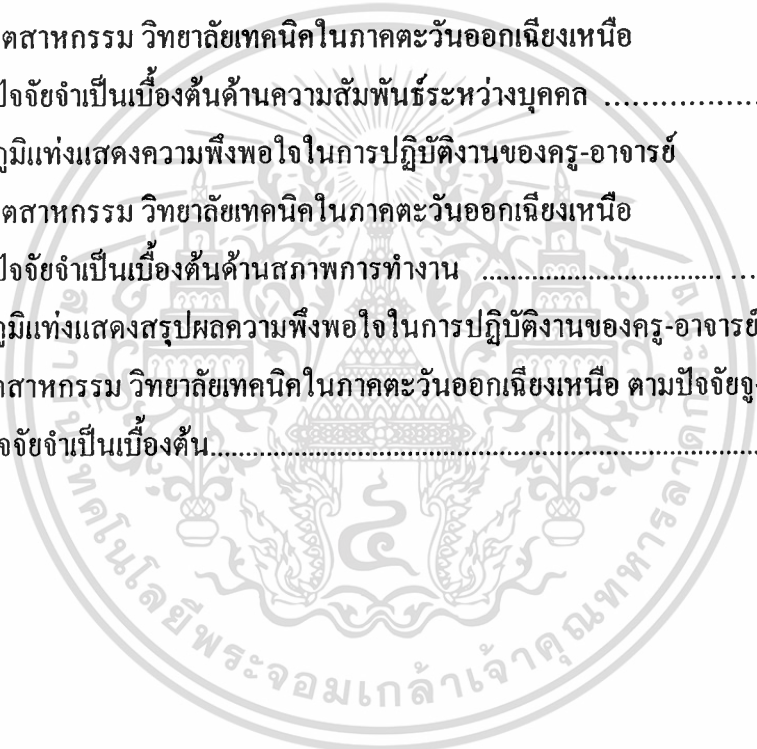
56. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร.....	111
57. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ.....	112
58. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	113
59. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	114
60. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน.....	115
61. สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ ตามปัจจัยจริงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	116

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
2. ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow.....	18
3. แผนภูมิวงแสดงจำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุของ ครู-อาจารย์ .....	45
4. แผนภูมิวงแสดงจำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา...	46
5. แผนภูมิวงแสดงจำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามสาขาวิชา.....	48
6. แผนภูมิวงแสดงจำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
7. แผนภูมิวงแสดงจำนวนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้.....	50
8. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	52
9. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	54
10. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	56
11. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	58
12. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	60
13. แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร.....	62

## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14. แผนภูมิแห่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ.....	64
15. แผนภูมิแห่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ .....	66
16. แผนภูมิแห่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	68
17. แผนภูมิแห่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นด้านสภาพการทำงาน .....	70
18. แผนภูมิแห่งแสดงสรุปผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยมุ่งใจ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	72



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพสังคมเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากภาคเกษตรกรรมไปสู่การผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ทันสมัยยิ่งขึ้น ทำให้มีความต้องการกำลังคนเพื่อพัฒนาองค์การต่าง ๆ ในสังคมที่เปลี่ยนไป การเตรียมการด้านกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (แผนพัฒนาของอาชีวศึกษา ระยะที่ 8. 2539:8)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพโดยมุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและนำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และยังช่วยให้ผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่แล้วได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น ๆ หรือสามารถเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ (วิรัช กุมุทมาศ. 2528:49)

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่จะมุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวดวิชาชีพได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพเกษตรกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชยกรรม หมวดวิชาชีพคหกรรม และหมวดวิชาชีพศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2535:73)

การเรียนการสอนในหลักสูตรระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รวมทั้งหลักสูตรพิเศษด้วย (กรมอาชีวศึกษา. 2535:21) ซึ่งในปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจัดการเรียน การสอนด้านสาขาวิชาชีพกระจายอยู่ทั่วประเทศจะประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ (กรมอาชีวศึกษา. 2534:13)

สำหรับส่วนของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพสาขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย 6 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างกลโรงงาน สาขาวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ และสาขาวิชาช่างก่อสร้าง เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนระดับกลางให้เกิดทักษะมีความรู้ความสามารถนำไปประกอบอาชีพ และสร้างความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการแก้ปัญหาต่อการพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ

โดยเฉพาะครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จะเป็นกลไกที่สำคัญในการให้การศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาให้มีความรู้มีทักษะทางด้านช่างอุตสาหกรรม หรือผลิตกำลังคนเพื่อนำไปประกอบอาชีพและเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นจะเห็นว่า ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และมีทักษะทางด้านช่างอุตสาหกรรมของแต่ละสาขาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อจะได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนและนักศึกษาตลอดจนถึงขั้นนำไปประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับสังคมได้ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจะต้องมีความสนใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติด้วย ฉะนั้นในด้านของการบริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้บุคลากรนั้นได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อที่จะผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นับได้ว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะนำเอามาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพราะความพึงพอใจนั้นถือได้ว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลของการจงใจให้มนุษย์ทำงานนั้นจะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมาก และบรรยากาศในสถานที่ทำงานดีจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้นก็เมื่อตนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ที่ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานหน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมทำงานมากขึ้นด้วย (เสถียร เหลืองอร่าม, 2522:79) ดังนั้น การที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังใจ สติปัญญา และอุทิศเวลาเพื่องานได้ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้การได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-

อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการวางแผนที่จะพัฒนาบุคลากร ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523:337) ได้กล่าวว่า "การบริหารงานที่ดีควรได้ทั้งงานและน้ำใจ"

แต่ในสภาพปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังที่กล่าวมา และยังคง ทำการสอนมาก คือ เฉลี่ย 36 คาบต่อสัปดาห์ ซึ่งเกณฑ์ปกติทั่วไปจะสอน 18 คาบต่อสัปดาห์ (กรมอาชีวศึกษา, 2540:3 ) และส่วนมากยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ทาง วิทยาลัย มอบหมายให้ เช่น งานกิจกรรม งานปกครอง งานระบบทวิภาคี และงานอื่น ๆ ภายใต้ เงื่อนไขและนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่สูงขึ้นแต่ค่าตอบแทนลดลง มีงานอื่นดีกว่าเดิม ขาดการสนับสนุนในเรื่องของ การศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และขาดความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งในลักษณะเช่นนี้อาจเป็นผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมได้ ผลของความไม่พึงพอใจอาจแสดงออกมาในรูป ของการขาดงาน การย้ายงานและการลาออกจากงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2525:241) ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า สถาบันการศึกษาจะขาดแคลนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ทางด้านสาขาวิชาชีพเพราะมีการย้ายงานและลาออกจากงานมากที่สุดอันเนื่องมาจากต้องการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพการทำงานดี ลักษณะของงานสามารถทำได้ด้วยตนเอง ราย ได้และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ดีกว่าปัจจุบัน ซึ่งขณะนี้กรมอาชีวศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านี้เช่น กัน และส่วนใหญ่จะเป็นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมทุกสาขาวิชา

ผู้วิจัย เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสนใจและมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู -อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ด้วยเหตุผลและปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพราะไม่แน่ใจ และไม่ชัดเจนว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเหล่านั้นจะมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และมีความต้องการอะไร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาวิจัยโดยใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีความสำคัญต่อการทำให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน และหวังว่าผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผนพัฒนาบุคลากรหรือครู-อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และเป็นแนวทางให้ผู้ บริหารของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิทยาลัยเทคนิคอื่น ๆ ที่อยู่ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่สนใจได้ตระหนักถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วัดค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว บีช (Beach.1970:455-456) ได้ระบุไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลงานที่ประสบความสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) ซึ่งเป็นการยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านการศึกษาต่อและตำแหน่งหน้าที่ในงาน

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) เป็นความจำเป็นเบื้องต้นที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา และทำอยู่ต่อไปไม่คิดเปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน หรือลาออกจากงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ซึ่งเป็นการจัดการในองค์การให้บรรลุจุดประสงค์โดยการใช้ทั้งนโยบาย และการบริหาร

2.2 การนิเทศ (Supervision) เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้แนวความคิด และแนะนำผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

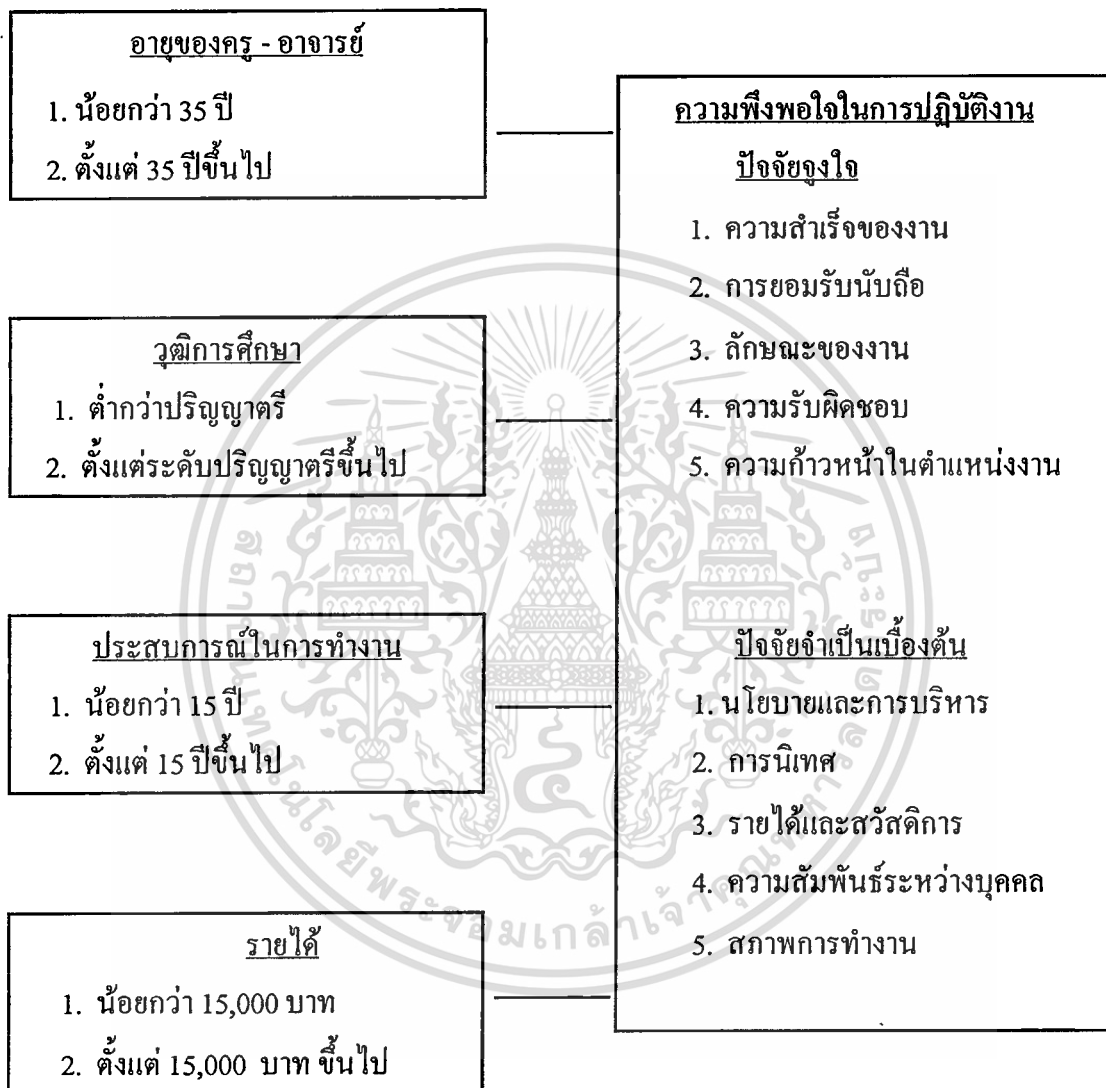
2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation) เป็นสิ่งตอบแทนที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) เป็นความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น แสง เสียง วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ บีช (Dale S. Beach) ได้กล่าวถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้สรุปออกมาเพื่อเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

ภาพที่ 1  
กรอบแนวคิดของการวิจัย



## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม อายุของครู - อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ดังนี้

1.1 อายุของครู-อาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1.1 น้อยกว่า 35 ปี

1.1.2 ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

1.2 วุฒิการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน เริ่มจากการเข้าปฏิบัติงานเฉพาะที่วิทยาลัยเทคนิค จนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.3.1 น้อยกว่า 15 ปี

1.3.2 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

1.4 รายได้ ได้แก่ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.4.1 น้อยกว่า 15,000 บาท

1.4.2 ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

2.1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

2.2.2 การนิเทศ (Supervision)

2.2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,175 คน ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมทั้ง 6 สาขาวิชา วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 17 วิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2539

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie และ Earyle W. Morgan โดยใช้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (ไพศาล หวังพานิช. 2531:216) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 293 คน แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบบัญญัติไครยางค์และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละวิทยาลัยเทคนิค

## ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้จำกัดอยู่ในขอบเขตของการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ผู้ที่สอนเฉพาะประเภทสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2539 ที่อยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาที่ 9 , 10 และ 11 เท่านั้น

## คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้คำจำกัดความของ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของครู - อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานอันพึงเกิดจากการ ได้รับการตอบสนองความต้องการในการ ปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิด ประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติทางบวก ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี เช่น การจัดกิจกรรมและการแก้ปัญหาการเรียนการสอน
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยอมรับความคิดเห็น และความรู้ความสามารถ รวมทั้งการได้รับมอบหมาย งานพิเศษให้ และยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ
3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ เช่น มีความท้าทาย มีความอิสระมีส่วนร่วมในการวางแผน และความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่มีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระยะเวลาและหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนจนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ และ ความสามารถจนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชาให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่พึงควรจะได้เพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การได้อย่างเสมอภาค มีนโยบายและการวางแผนการบริหารงานขององค์การไว้ล่วงหน้าชัดเจนรวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบายและการติดตามผลด้วย

7. การนิเทศ หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแล และช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การแก้ปัญหา และนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

8. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน รายได้พิเศษ และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินเดือน รายได้พิเศษ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และรถรับส่งรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ หรือกับบุคคลอื่น และการร่วมกิจกรรมด้วยกัน

10. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในการทำงานที่มีความเหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงานรวมทั้งวัสดุครุภัณฑ์ของปฏิบัติการและจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนที่เหมาะสม

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประเภทวิชาชีพสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทวิชาชีพสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่จัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบ่งออกเป็น 6 สาขาวิชา ได้แก่

1. ช่างยนต์
2. ช่างกลโรงงาน
3. ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
4. ช่างไฟฟ้ากำลัง
5. ช่างอิเล็กทรอนิกส์
6. ช่างก่อสร้าง

วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมประจำ และได้เปิดดำเนินการสอนในหลักสูตรประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมก่อนปีการศึกษา 2539 ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 9,10 และ 11 จำนวน 17 วิทยาลัย ได้แก่

1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
3. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
4. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
6. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
7. วิทยาลัยเทคนิคเลย
8. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
9. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
10. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
11. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
12. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
13. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
14. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
15. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
16. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
17. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย

อายุของครู-อาจารย์ หมายถึง จำนวนอายุของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ตามปฏิทิน จนถึงปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 35 ปี
2. ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิสถูงสุดทางการศึกษาของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่ได้ รับจากการสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ได้ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค เริ่มจากเข้าทำงานจนถึงปีการศึกษา 2539 แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 15 ปี
2. ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

รายได้ หมายถึง เงินและรายได้พิเศษอื่น ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบจากการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ได้รับปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 15,000 บาท
2. ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ข้าราชการ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบในการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ภาระหน้าที่ของครู - อาจารย์
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
  - 5.1 ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน
  - 5.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น 5 ด้าน

#### ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารบุคคล เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ทั้งนี้ถ้าบุคคลได้มีทัศนคติที่ดีต่องาน แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน และย่อมที่จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2516 :6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ให้ได้คน ใช้งาน และบำรุงรักษาคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาตัวบุคคลและการให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับขององค์กรต้องพยายามจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ ดังที่นักการศึกษาด้านการบริหารได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” ไว้คล้ายกัน เช่น

อาร์ เพชรผุด (2530:49-50) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากประสบการณ์การทำงานของคุณ ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง

กิติมา ปรีดีคิลก (2529:321-322) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2522:79) ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้วหน่วยงานนั้นก็จะได้ความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติก็เต็มใจทำงานมากขึ้นด้วย

กัญญา สาทร (2517:271-273) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคุณคนนั้นเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ และขณะเดียวกันก็ขึ้นอยู่กับผลเสียที่เขาคิดว่าอาจเกิดขึ้นกับตัวเขาด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ ( 2522 : 391 ) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบก็ได้ในสถานการณ์ของการทำงาน ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่า ผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวกับความต้องการของคุณ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1981:83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

สเตร้าส์ และ เซเลส (Strauss and Sayless. 1960:119-121) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลก็จะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของคุณได้

มอร์ส (Mors.1955:27) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้นั้นให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไปก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองอย่างดีต่อความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

### ภาระหน้าที่ของครู - อาจารย์

การอาชีวศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ และทักษะในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคม การเรียนการสอนด้านวิชาชีพจะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ มีปัจจัยหนึ่งที่สำคัญได้แก่ ครู - อาจารย์ด้านช่างอุตสาหกรรม ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517:531) กล่าวว่า คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษา เพราะถ้าครูมีคุณภาพไม่ดีพอ แม้จะมีตำรา หรืออุปกรณ์การสอนพร้อมเพียงใด ผลการเรียนก็จะไม่ดีตรงกันข้าม ถ้าตำรา หรืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ แต่ครู - อาจารย์มีคุณภาพก็สามารถหาวิธีการให้นักเรียนเข้าใจได้ กรณีที่ครูมีคุณภาพที่ดีนั้นจะต้องเป็นครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน กรมอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ไว้ดังนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรการสอนและความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา โดยการส่งเสริมด้านการเรียนการสอนเพื่อสนองนโยบายการอาชีวศึกษาครบวงจร รวมทั้งการ ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและนักเรียนนักศึกษา
4. รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาเพื่อการเรียนการสอน
7. รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครอง
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา และชุมชน ด้านวิชาการและอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและ  
อุตสาหกรรม

12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย\*

จะเห็นได้ว่า ครู - อาจารย์ นั้นมีหน้าที่หลายประการจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องพัฒนาให้เขาเหล่านั้นได้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ดังที่ มัชฌิมคัมภีร์ อินทราชิน (2536:51) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ อุปนิสัย และทัศนคติในการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องคอยดูแลและส่งเสริมให้ ครู - อาจารย์ ได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก คือ การจูงใจ ถ้าหากหน่วยงานใดมีปัจจัยในการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและความต้องการของบุคคลมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มากด้วย ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่ามีวิธีการจูงใจมีรูปแบบอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่จะโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย ความสามารถ และเสียสละเพื่องานของหน่วยงานอย่างจริงจัง และเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2523:358) ได้กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ทฤษฎีการจูงใจที่จะนำมากล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเฉพาะทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจมาประกอบการวิจัยดังนี้

\* ที่มา:ระเบียบการกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529

ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow .1954:80-81) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

### 1. ลักษณะความต้องการของมนุษย์ คือ

1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มที่จากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1.2 มนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.3 เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่สนใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม

### 2. ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ คือ

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

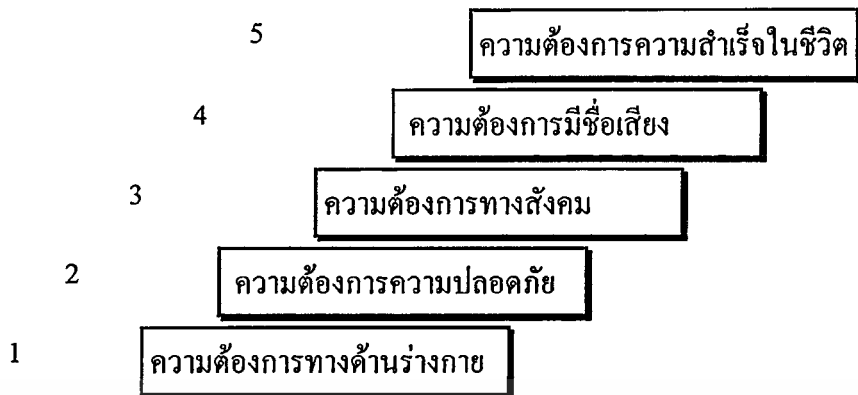
2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและเป็นยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ

2.4 ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Need) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญเมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Need) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคุณและบรรลุเป้าหมายที่คุณต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้ตามที่คาดหมายไว้

ดังนั้นจะเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์ต่างกันเพราะว่ามนุษย์นั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ และจะส่งถึงประสิทธิภาพของงานด้วย ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับของ Maslow สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow  
(เมธี ปัตินรนาทนนท์. 2529:120)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ในหน่วยงานโดยทั่วไปจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความต้องการและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960:48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เพื่อให้เป็นรูปแบบของความเป็นผู้นำโดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงานจึงต้องถูกบังคับควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้ร่างกายและสมองในการทำงานจะเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน

2. การควบคุมและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนเกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำ

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สภาพของบุคคลทั่วไปจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ภายใต้ภาวะการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์จะมีอยู่ในตัวบุคคล

จากแนวความคิดของ McGregor ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลในองค์การ สมยศ นาวิกาน (2521: 107) ได้นำเอาทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาใช้ และอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดจะมีการสั่งงานโดยตรงเน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ สำหรับผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามแนว ทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมบุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นจะเห็นว่าทฤษฎีทั้งสองนี้จะแสดงถึงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามจะขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการ สนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้อสมมติฐาน X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามแนวทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกิดจากผลงานวิจัยของ เฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and Others. 1959:71-79 ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่มีสองปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่พึงควรจะมีเพื่อทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การนิเทศ (Supervision)
3. รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. สภาพการทำงาน (Working Condition)

ดังนั้นจะเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับสูงมีผลต่อการทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งจัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

โดยสรุปจะเห็นว่า ทั้งทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor ต่างก็มีแนวทางการจูงใจและทฤษฎีทั้งสามสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ดังที่ สมยศ นาวิการ (2521: 109-110) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการในระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคมอาจจะเปรียบได้กับบทบาทของปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ Herzberg และสมมติฐานในด้านทฤษฎี X ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการระดับต่ำ ส่วนความต้องการในระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต อาจจะเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจของ Herzberg และสมมติฐานในทฤษฎี Y ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการในระดับสูง เช่น การเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสั่งการควบคุมตนเอง และต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่มีต่องานที่กระทำอยู่เป็นผลมาจากอิทธิพลของแต่ละหน่วยงานว่าจะมีองค์ประกอบอะไรที่สามารถจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดขึ้นให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรและการบริหารบุคคลดำเนินไปด้วยดี และอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับเรื่องนี้มีผู้สนใจได้ให้แนวทางบำรุงขวัญและชักจูงใจลักษณะต่าง ๆ หลายคนด้วยกัน เช่น

อารี เพชรสุค (2530:60-62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยม ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกันก็ย่อมทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจอาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจการทำงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ลักษณะการจัดองค์การ การบริหารองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.1 เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

1.4.2 เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

1.4.3 เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4.4 เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสามารถ

2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523:320-321) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานดีขึ้นและมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

เฮอรัชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and Others. 1959:71-79) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ คนที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นปฏิบัติได้สำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตนเองมีความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) คือ การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) มีองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กรและนโยบายการบริหารงานขององค์กร

2.2 การนิเทศ (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี

2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ หรือกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีบรรยากาศที่ดีต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Work Condition) คือ สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

ล็อก (Locke.1976:1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยไว้มี 9 องค์ประกอบดังนี้

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and Others.1971:280-283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ ความมั่นคงในการทำงานและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานสูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) คือ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินการของสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. รายได้ (Wages) คือ รายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงตามความต้องการ

6. การนิเทศ (Supervision) คือ มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้าย และการลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การติดต่อประสานงานซึ่งจะมีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ

10. ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย วันหยุด

ปฏิญญา สาธาร ( 2523: 273) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และให้ประโยชน์แก่บุคคล แบ่งออกเป็น 6 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งที่เกี่ยวข้องโอกาส เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัย และทัศนคติของบุคคล

ปฏิญญา สาธาร (2517:413-414) ได้กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวย ความสะดวกสบายที่จะช่วยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้ได้เพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การจัดบริการห้องสมุด การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2525:434-445) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สารธ (2517:290) ได้กล่าวว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานกับเงินเท่ากัน และเป็นธรรมโดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ โดยอาศัยหลักคุณวุฒิ และความชำนาญงานเป็นสำคัญ

เกศินี หงส์นันท์ (2518:129-130) แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม

เกศินี หงส์นันท์ (2518:129-130) กล่าวว่า การมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มและมีการประสานงานกันดี มีการควบคุมงานที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพล วงสินธุ์ (2532:23) กล่าวว่า องค์การควรปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ โดยการส่งเข้ารับการศึกษานำเพื่อพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

เสถียร เหลืองอร่าม (2526:149-150) อธิบายเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงานโดยใช้ระบบคุณธรรม

พนัส หันนาคินทร์ (2524:114) กล่าวว่า ควรสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพโดยการสร้างให้มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธา และภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีแนวโน้มว่าเขาจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสูง

เสนาะ ดิเชาว์ (2525:251-252) ได้สรุปว่า บุคลากรในองค์การนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้วยังมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย เพื่อแสดงถึงอำนาจหรือความสำคัญของตนเอง

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968:142-149) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความดึงดูดทางสังคมหมายถึงความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในการอยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์การ

โดยสรุปจะเห็นว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้อัตราผลผลิตของการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดในด้านการเสริมสร้างองค์ประกอบทั้งหลายดังที่นักวิชาการแต่ละคนได้กล่าวมาให้กับบุคลากร เพื่อส่งผลต่อความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นผล ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เฮอิร์ชเบอร์ก และคณะ ( Herzberg and Others. 1959:71-79) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพอใจในการทำงาน เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาว่า มนุษย์มีความต้องการสองประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ประชากรที่เป็นวิศวกรและนักการบัญชีจำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ผลของการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ขณะเดียวกันองค์ประกอบที่มักจะนำมาซึ่งความพึงพอใจทำให้คนไม่เกิดความท้อถอย อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนก็ตาม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ดังที่ สเต็รราส์ และ เซลเลส (Stauss and Sayles. 1960:119-121) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขารู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จงานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ความสำเร็จของงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ผลงานวิจัยของ เพล่งศรี อังคนินันท์ (2526:90) ไม่ว่าการณ์ใดก็ตามที่สิ่งอื่น ๆ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลงานวิจัยของ อาวาเกียน (Avakian.1971:1765A ) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

ดังนั้นจะเห็นว่า ความสำเร็จของงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานที่มอบหมาย หรือกิจกรรมการเรียนการสอนก็ตาม จึงนับว่า ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่นกล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก ซึ่งเฮร์เบริก (Herzberg, 1959:60-60) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524:81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน และองค์ประกอบที่ทำให้ครูรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นก็ตาม ยอมรับในความรู้ความสามารถยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ทักษะความสามารถและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะของงานในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น งานในหน้าที่การสอนต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่หาคำความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การที่บุคคลในองค์การ ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของตนเองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่ง กิลเมอร์ (Gilmer, 1967:381) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า " ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตามความต้องการหรือถนัด " เนื่องจากลักษณะงานการสอน ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงานจึง จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2536:108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในเขตการศึกษา 3 ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศ และเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

ดังนั้นจะเห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำทนายความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความรู้ และได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี จึงได้ถือว่ามีค่าสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานนั้นจะเกิดผลเสียหายและจะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2526:249) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดที่สำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนั้น จานงค์ สมประสงค์ (2527:114) ยังได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการคือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคลและการบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

ดังนั้นจะเห็นว่า ความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน และการแก้ไขปัญหานั้นเกิดความสำเร็จและความภูมิใจ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้อบรม ดูงาน และศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง เบนตัน (Benton. 1972:257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า คือการเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน งานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ชั่วโมงการทำงานต่ำลง และสภาพการทำงานไม่ดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

รวมทั้งเสนาะ ดิยาวี (2516:196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงานสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน

และสมพงษ์ เกษมสิน (2514:403-406) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการแก้ปัญหาอุปสรรคใ้ทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532:67-68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับสำคัญดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผลงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1971:3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษในรัฐไอโอวาโดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การดูงาน เป็นต้น ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและงานนั้นก็สำเร็จมีประสิทธิภาพตามมาด้วย

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ควรพึงจะมีเพื่อทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กร และการวางนโยบายในการบริหารงานขององค์กร เช่น การมีนโยบายที่เด่นชัด การกระจายอำนาจมีความเสมอภาค การวางแผนล่วงหน้า การดำเนินงานตามนโยบาย และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจน การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นนโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ (2526:2) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร และใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณ และทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายเดียวกันเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัยจึงต้องพยายามแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานในวิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of Work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ที่ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้าง และเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความแตกแยกในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ดังนั้นเห็นจะว่า นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับทุกคนในหน่วยงานได้

2. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้วยการประชุมหรือการมีเอกสารชี้แจง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหารเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนนั้น สันต์ธรรมบำรุง (2534:7) กล่าวว่า การนิเทศเป็นงานหลักของครู-อาจารย์ ดังนั้น ครู-อาจารย์ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และสิ่งที่ช่วยให้ครูพัฒนาด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศภายใน ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย คือ การแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ระบบการนิเทศภายในประกอบไปด้วยงานนิเทศที่สำคัญสองส่วน คือ การนิเทศการศึกษาและการนิเทศงานทั่วไป การจัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเป็นการนิเทศโดยมุ่งหวังให้ครู-อาจารย์พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลไปยังการพัฒนาการเรียนการสอน จะเป็นการร่วมมือกับของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานดีมีคุณภาพสูง มีการพัฒนางานพัฒนาคน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้และความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน วิธีการจะช่วยให้ครูผู้สอนทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการประชุมชี้แจงวิธีการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งทางการนิเทศการศึกษา ดังที่ ภิญโญ สาร (2526:232) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ให้การแนะนำครู และบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อให้รู้วิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ธนู แสงศักดิ์ (2515:10) ยังได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชาว่า ควรจะปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. เตรียมการสอนก่อนเปิดภาคเรียนช่วยจัดตารางสอนกำหนดชั้นเรียนประชุมครูในสาขาวิชา
2. นิเทศการสอนแก่ครูในแผนกวิชา และพาครูไปสังเกตการสอน
3. ประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชาอื่น ๆ เพื่อความช่วยเหลือทางวิชาการ
4. จัดวัสดุ อุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้ครูสร้างอุปกรณ์การสอน ให้ความสะดวกแก่ครูในการใช้อุปกรณ์การสอน

5. การส่งเสริมครูในสาขาวิชาให้ไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 6. ส่งเสริมครูให้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

ดังนั้นจะเห็นว่า การนิเทศงานไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศงานทั่วไปนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษา ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินเดือนประจำ รายได้พิเศษ ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ การได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามสิทธิ์ เป็นต้น และควรเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่ง ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2523:251) กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า การให้สวัสดิการหรือประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างมีความผูกพันกันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับเรื่องนี้ คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการทำงานว่าเพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยคิดว่าเงินสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แต่ยังสามารถตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน สำหรับรายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้วยังมีสวัสดิการอย่างอื่นอีก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก เงินบ้านหนึ่ง บ้านญาติ เป็นต้น ควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากัน และเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

ดังนั้นจะเห็นว่า ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นตัวกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากเงินรายได้จากการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ที่ทำงานมีรายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ด้วยกันหรือกับบุคคลอื่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลสำเร็จ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้นและให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าหากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีแล้วการปฏิบัติงานก็ดีขึ้นด้วย แต่ถ้าหากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานก็ไม่ดีไปด้วย และมีผู้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายประการ เช่น อรุณ รักธรรม (2522:81) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้วการทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ หมายความว่า ความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลทุกแห่งจึงเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับหน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือการสร้าง ความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจและการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจให้ความเป็นกันเองยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วยในขณะที่สร้างความเข้าใจในตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมกัน วิธีในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีการจัดกิจกรรมให้บุคคลทำร่วมกัน โดยเฉพาะวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา จะประกอบด้วยแผนกสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน โอกาสที่จะพบกันระหว่างแผนกมีน้อย ดังนั้นการจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นเงิน และโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อจัดการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้ด้วย ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2517:135) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดีควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535:240) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศ รายได้และสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร

ดังนั้นจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความร่วมมือในการทำงานของบุคคลทุกคนในองค์กรจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษามนุษยสัมพันธ์ หรือศึกษาพฤติกรรมในองค์กร หรือพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการคาดหวังต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความคาดหวังจากหัวหน้างานจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยขจัดความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้วย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศ ในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคารรวมทั้งชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน ซึ่งถ้าสภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงานระบบภายในสถานศึกษาและสภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967:280) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่างเสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สาร (2517:414) ที่กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งจัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานทางราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษามักจัดได้ไม่สมบูรณ์เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่นทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง สภาพการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ผลงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526:74) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 วิทยาเขต ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ทั้ง 3 วิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการดำเนินงานภายใน และรายได้

ดังนั้นจะเห็นว่า ในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีโดยจัดสภาพเนื้อที่การทำงานให้ถูกสุขลักษณะกว้างขวางเพียงพอ มีวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในปริมาณที่เพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งานด้วยความสะดวกและปลอดภัยตลอดเวลา เพื่อจะก่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น นับว่าเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างยิ่งและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่กระทำ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการที่อยู่ในระดับสูงที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผล ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมยศ นาวิกาน (2522:100) ที่ว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นนี้จะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุข หรือมีความพึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่วงอุดมศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย และปรับปรุงในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอนสาขาวิชาช่วงอุดมศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้ทำวิจัยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,175 คน ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมและทำการสอนวิชาชีพสาขาวิชาช่วงอุตสาหกรรมทั้ง 6 สาขา วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่เขตการศึกษาที่ 9,10 และ11 จำนวน 17 วิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2539 ดังตารางที่ 2

##### กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie และ Eartyle W. Morgan โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 293 คน แล้วใช้วิธีการเทียบบัญญัติไครยางค์และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละวิทยาลัยเทคนิคตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา

### วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,175 คน โดยใช้วิธีเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie และ Eartyle W. Morgan ได้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 293 คน

2. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรของแต่ละวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการคิดสัดส่วนเทียบบัญญัติไครยางค์ จำแนกตามสัดส่วนวิทยาลัยและตามสาขาวิชา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 293 คน ที่เป็นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมทั้งหมดของวิทยาลัยเทคนิคนั้น ๆ จนครบ 17 วิทยาลัย

3. การสุ่มตัวอย่างของในแต่ละวิทยาลัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเทียบจำนวนเป็นอัตราส่วนของแต่ละสาขาวิชาต่อกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละวิทยาลัย แล้วจับฉลากรายชื่อครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมตามสาขาวิชา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรทั้งหมดกระจายไปทุกสาขาวิชา ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชา

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ครู - อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง						รวม
			ชย.	ชก.	ชช.	ชฟ.	ชอ.	ชส.	
1	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	75	3	4	3	3	3	3	19
2	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	85	4	4	3	3	3	4	21
3	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	72	3	3	3	3	3	3	18
4	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	70	3	3	3	3	3	3	18
5	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	84	4	3	4	4	3	3	21
6	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	66	3	2	3	3	3	2	16
7	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	70	3	3	3	3	3	3	18
8	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	65	2	3	3	2	3	3	16
9	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	57	3	3	3	2	2	1	14
10	วิทยาลัยเทคนิคเลย	66	3	3	3	3	3	1	16
11	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	66	3	3	3	2	3	2	16
12	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	73	3	3	3	3	3	3	18
13	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	73	3	3	3	3	3	3	18
14	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	64	3	3	3	3	3	1	16
15	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	75	3	3	4	4	3	2	19
16	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	84	3	4	4	4	3	3	21
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือหนองคาย	30	2	1	2	1	1	1	8
	รวม	1,175	51	51	53	49	48	41	293

ชย. = ช่างยนต์

ชก. = ช่างกล

ชช. = ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

ชฟ. = ช่างไฟฟ้ากำลัง

ชอ. = ช่างอิเล็กทรอนิกส์

ชส. = ช่างก่อสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นเองตามขั้นตอนดังนี้

### 1. วิธีสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

1.2 ศึกษาค้นคว้าแบบสอบถามจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย อายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ทัศนคติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน สภาวะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเป็นแบบ (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้านดังนี้

- |                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน         | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ          | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะของงาน             | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ            | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร       | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านการนิเทศ                 | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ       | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 10. ด้านสภาพการทำงาน

จำนวน 5 ข้อ

การกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

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

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อการตรวจสอบและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมรวม 5 ท่าน คือ

1. นายอัมพร ภัคดีชาติ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ  
กรมอาชีวศึกษา
2. นายพันธุ์ศักดิ์ โรจนากาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ  
กรมอาชีวศึกษา
3. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม หัวหน้าฝ่ายแผนงาน กองแผนงาน  
กรมอาชีวศึกษา
4. ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุรยา หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล  
กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มัลลิกา นาถเสวี สถาบันราชภัฏนครราชสีมา

1.6 นำแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้วนำไปทดลองใช้

## 2. การทดสอบเครื่องมือ

2.1 หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วเพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาโดยนำไปทดลองใช้กับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคอ่างทองตามสาขาวิชาชีพ จำนวน 60 คน

2.2 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .05

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. เสนอขออนุญาตให้ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึง กรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 17 วิทยาลัยตามที่ได้กำหนดไว้

2. นำหนังสือไปเสนอต่อกรมอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาเสนอต่อ กองวิทยาลัยเทคนิค เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำหนดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะนำส่งด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

4. การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยจะเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเองและให้ส่งกลับทางไปรษณีย์หลังจากส่งแบบสอบถามได้ 2 สัปดาห์

5. ผลจากการเก็บข้อมูลปรากฏว่า แบบสอบถามที่ส่ง 293 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์เป็นจำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้เครื่องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC Plus (Statistical Package for the Social Sciences, Personal Computer Plus) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตารางและภาพ แปลผลโดยการบรรยาย

2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายชื่อและเฉพาะด้านรวมทุกด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและภาพ แปลผลโดยการบรรยาย

ส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ของ John W. Best ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในภาพรวมและรายด้าน ด้วยการหาค่า t-test โดยกำหนดที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของ ตารางและภาพพร้อมทั้งแปลความหมายโดยการบรรยายประกอบเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจุดใจและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยเบื้องต้น

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ตามปัจจัยจุดใจ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ ดังได้นำเสนอในตารางที่ 2 - 6 และภาพที่ 3 - 7 ประกอบการบรรยายดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 2**  
**จำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม**  
**จำแนกตามอายุ**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35 ปี	139	47.40
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	154	52.60
รวม	293	100.00

ตารางที่ 2 ครู - อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้ง 17 วิทยาลัย จำนวน 293 คน จำแนกตามอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60
2. น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 คน

**ภาพที่ 3**

**แผนภูมิวงแสดงจำนวน ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม**  
**จำแนกตามอายุ**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3

จำนวนและค่าร้อยละของ ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

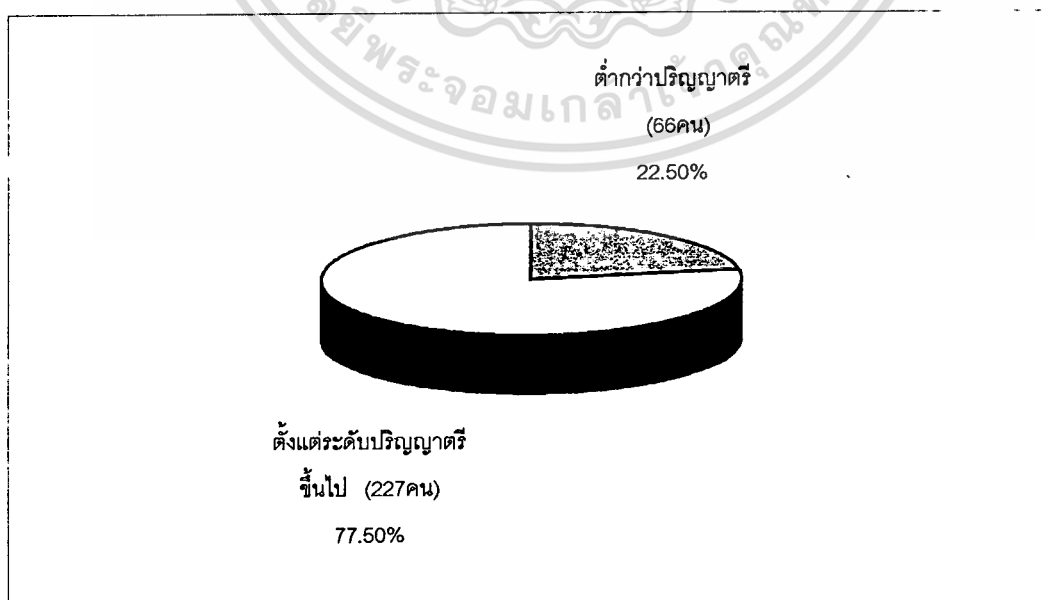
วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	22.50
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	227	77.50
รวม	293	100.00

ตารางที่ 3 จำนวนครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 17  
วิทยาลัย จำนวน 293 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5
2. ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ภาพที่ 4

แผนภูมิวงแสดงจำนวน ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4

จำนวน และค่าร้อยละของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

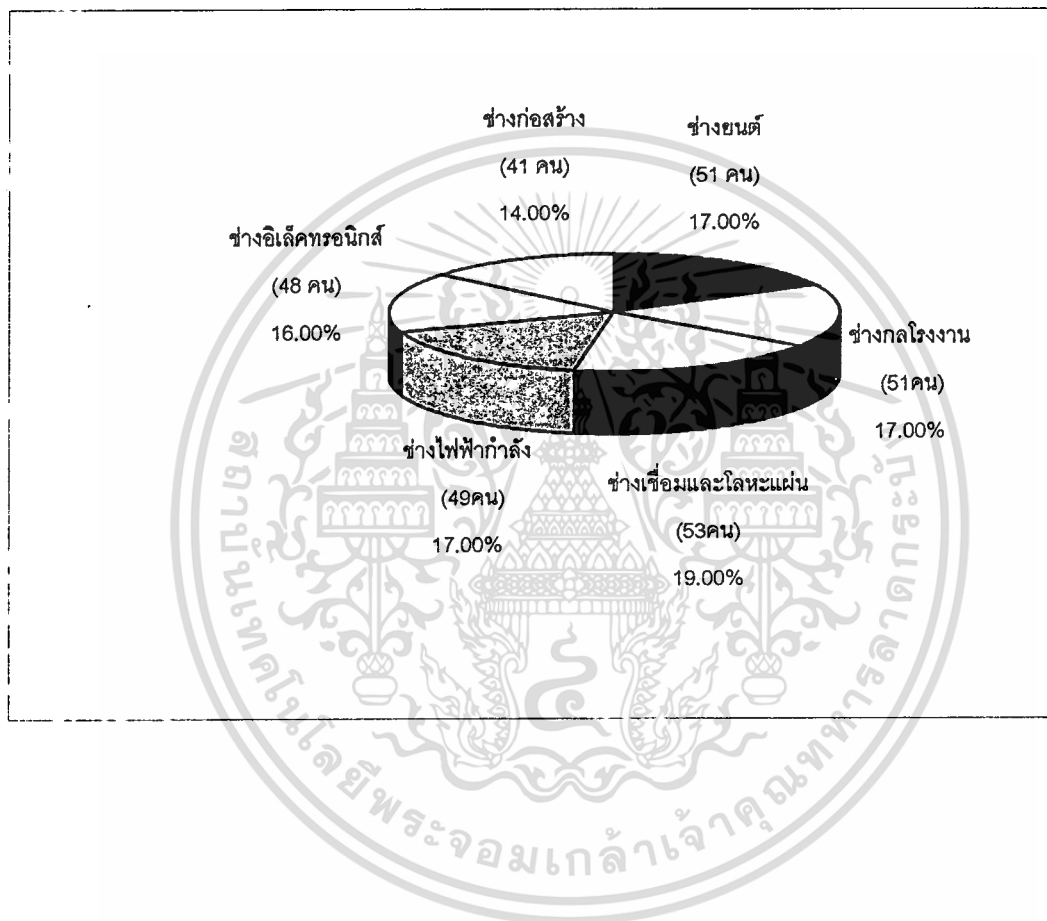
จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่างยนต์	51	17.40
2. ช่างกลโรงงาน	51	17.40
3. ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	53	18.10
4. ช่างไฟฟ้ากำลัง	49	16.70
5. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	48	16.40
6. ช่างก่อสร้าง	41	14.00
รวม	293	100.00

ตารางที่ 4 ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 17 วิทยาลัย จำนวน 293 คน จำนวนตามสาขาวิชาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	จำนวน 53 คน	คิดร้อยละ 18.10
2. ช่างยนต์	จำนวน 51 คน	คิดร้อยละ 17.40
3. ช่างกลโรงงาน	จำนวน 51 คน	คิดร้อยละ 17.40
4. ช่างไฟฟ้ากำลัง	จำนวน 49 คน	คิดร้อยละ 16.70
5. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน 48 คน	คิดร้อยละ 16.40
6. ช่างก่อสร้าง	จำนวน 41 คน	คิดร้อยละ 14.00

ภาพที่ 5  
แผนภูมิวงแสดงจำนวน ครู - อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม  
จำแนกตามสาขาวิชา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 5

จำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

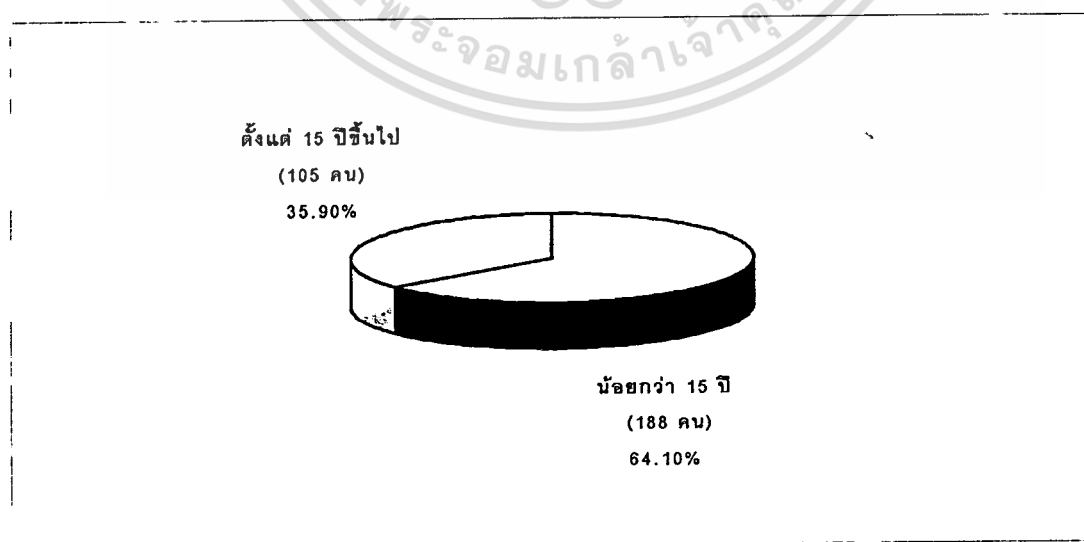
ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15 ปี	188	64.10
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	105	35.90
รวม	293	100.00

ตารางที่ 5 ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 17 วิทยาลัยจำนวน 293 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10
2. ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

### ภาพที่ 6

แผนภูมิวงแสดงจำนวน ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

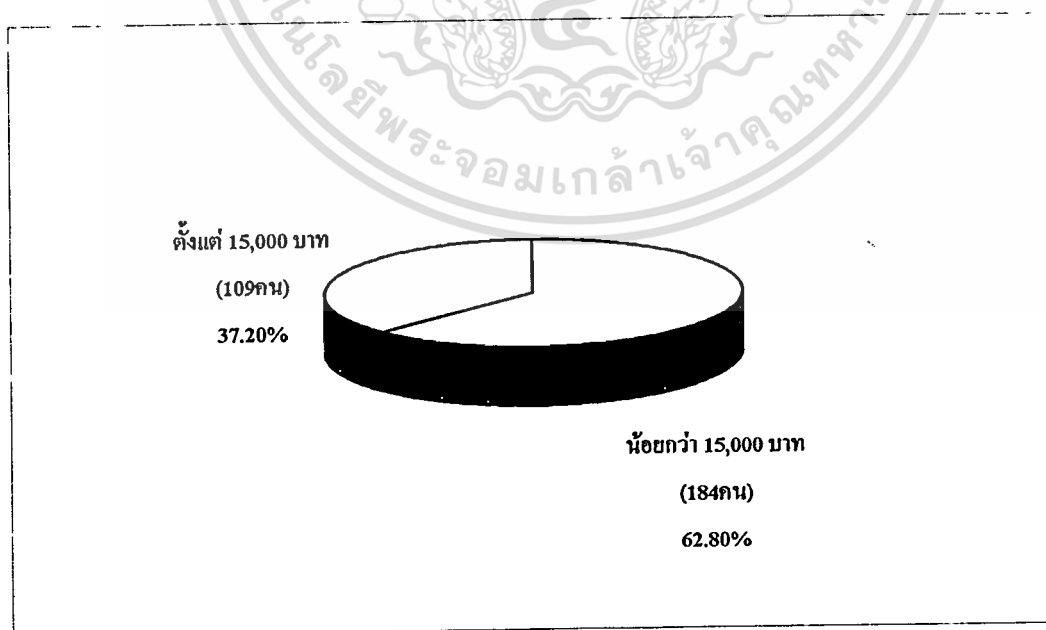
**ตารางที่ 6**  
**จำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม**  
**จำแนกตามรายได้**

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	184	62.80
ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป	109	37.20
รวม	293	100.00

ตารางที่ 6 ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง 17 วิทยาลัย จำนวน 293 คน จำแนกตามรายได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80
2. ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20

**ภาพที่ 7**  
**แผนภูมิวงแสดงจำนวน ครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม**  
**จำแนกตามรายได้**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่วง  
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยเป็นเบื้องต้น  
ผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและภาพประกอบการ  
บรรยายตามตารางที่ 7-17 และภาพที่ 8-18 ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์  
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจุดใจ เป็นรายชื่อและราย  
ด้านต่อไปนี้

#### ตารางที่ 7

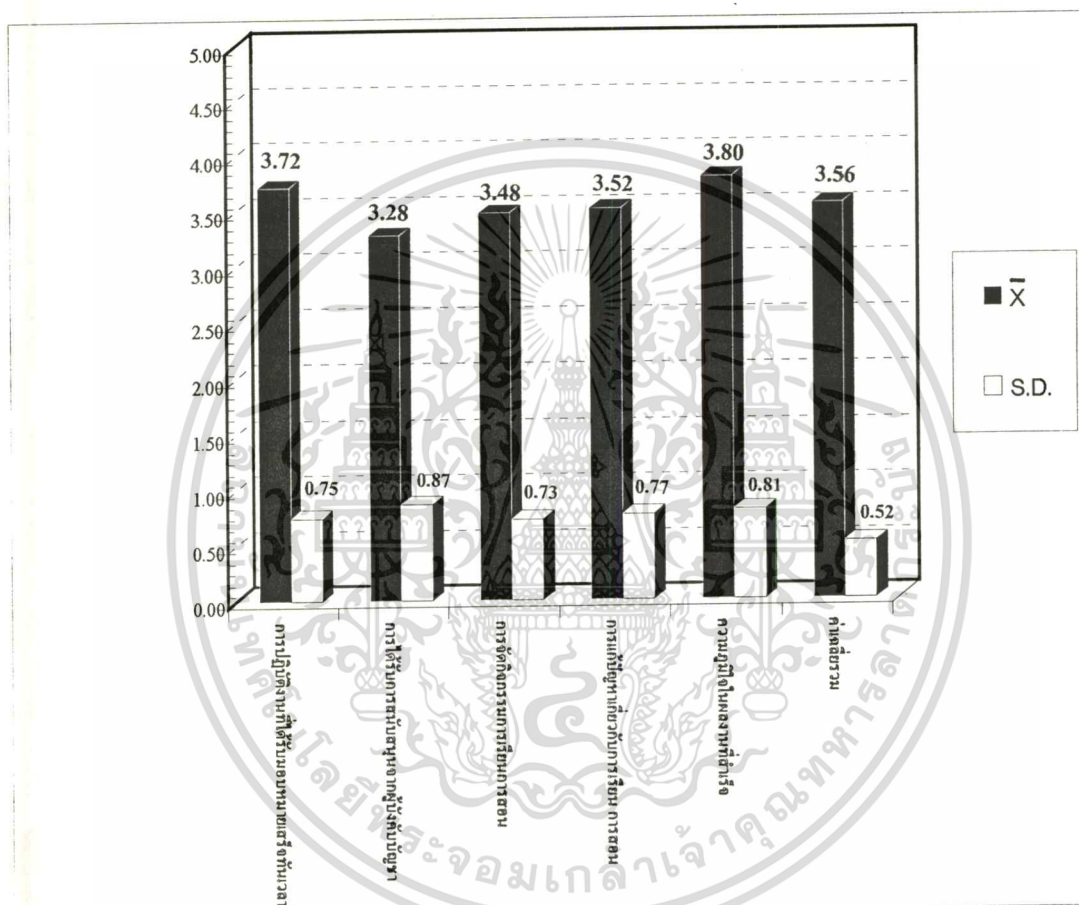
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจุดใจ .  
ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลา	3.72	0.75	มาก	2
2. การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	3.28	0.87	ปานกลาง	5
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.48	0.73	ปานกลาง	4
4. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.52	0.77	มาก	3
5. ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ	3.80	0.81	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.52	มาก	

ตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ที่อยู่ในระดับมาก คือ ความภูมิใจในผลงานที่  
ทำสำเร็จ ( $\bar{X}=3.80$ ) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลา ( $\bar{X}=3.72$ ) การแก้ปัญหา  
เกี่ยวกับการเรียนการสอน ( $\bar{X}=3.52$ ) ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดกิจกรรมการเรียน  
การสอน ( $\bar{X}=3.48$ ) และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.28$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 8

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านความสำเร็จของงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 8

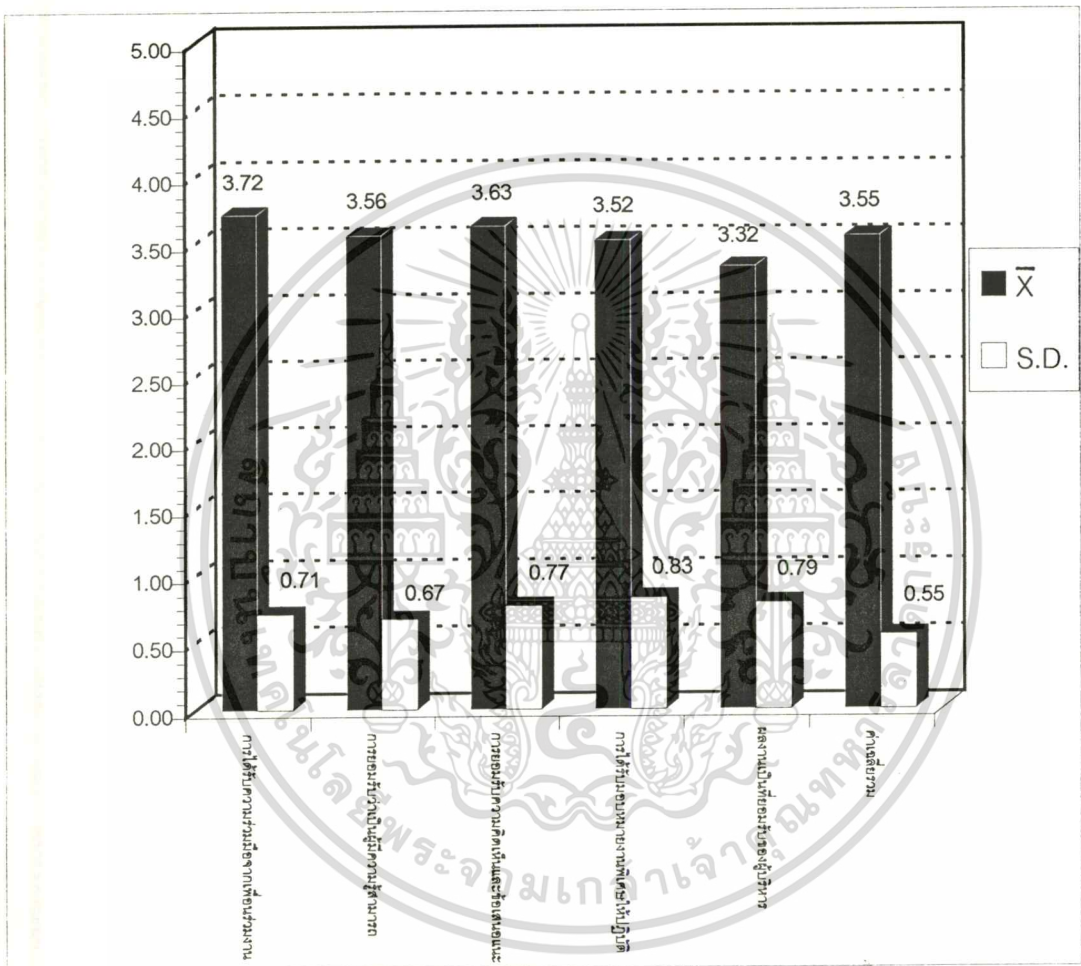
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงูใจ  
ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน				
2. การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ สามารถ	3.72	0.71	มาก	1
3. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.56	0.67	มาก	3
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.63	0.77	มาก	2
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.52	0.83	มาก	4
	3.32	0.79	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.55	มาก	

ตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่อยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.63$ ) การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.56$ ) การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.32$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 9

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านการยอมรับนับถือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9

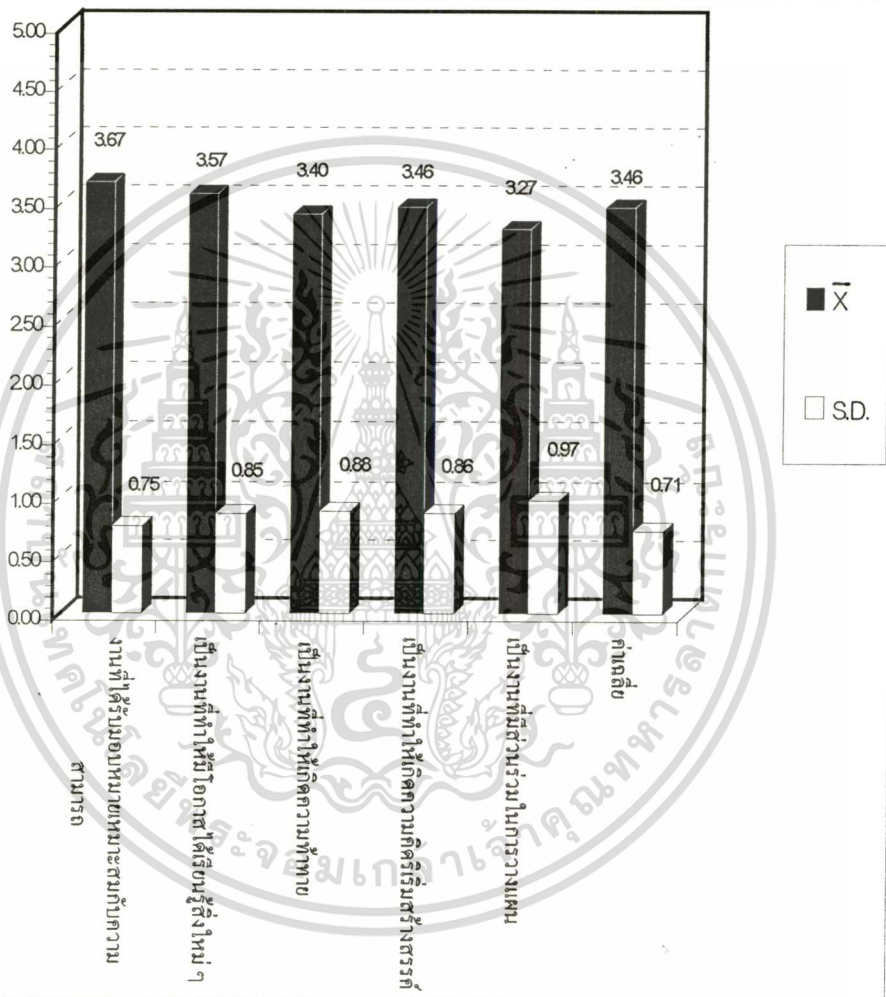
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยสูงใจ  
ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ	3.67	0.75	มาก	1
2. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.57	0.85	มาก	2
3. เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้	3.40	0.88	ปานกลาง	4
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.46	0.86	ปานกลาง	3
5. เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.27	0.97	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.46	0.71	ปานกลาง	

ตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.46$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ( $\bar{X}=3.67$ ) เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ( $\bar{X}=3.57$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.46$ ) เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ ( $\bar{X}=3.40$ ) และเป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน ( $\bar{X}=3.27$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 10

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านลักษณะของงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

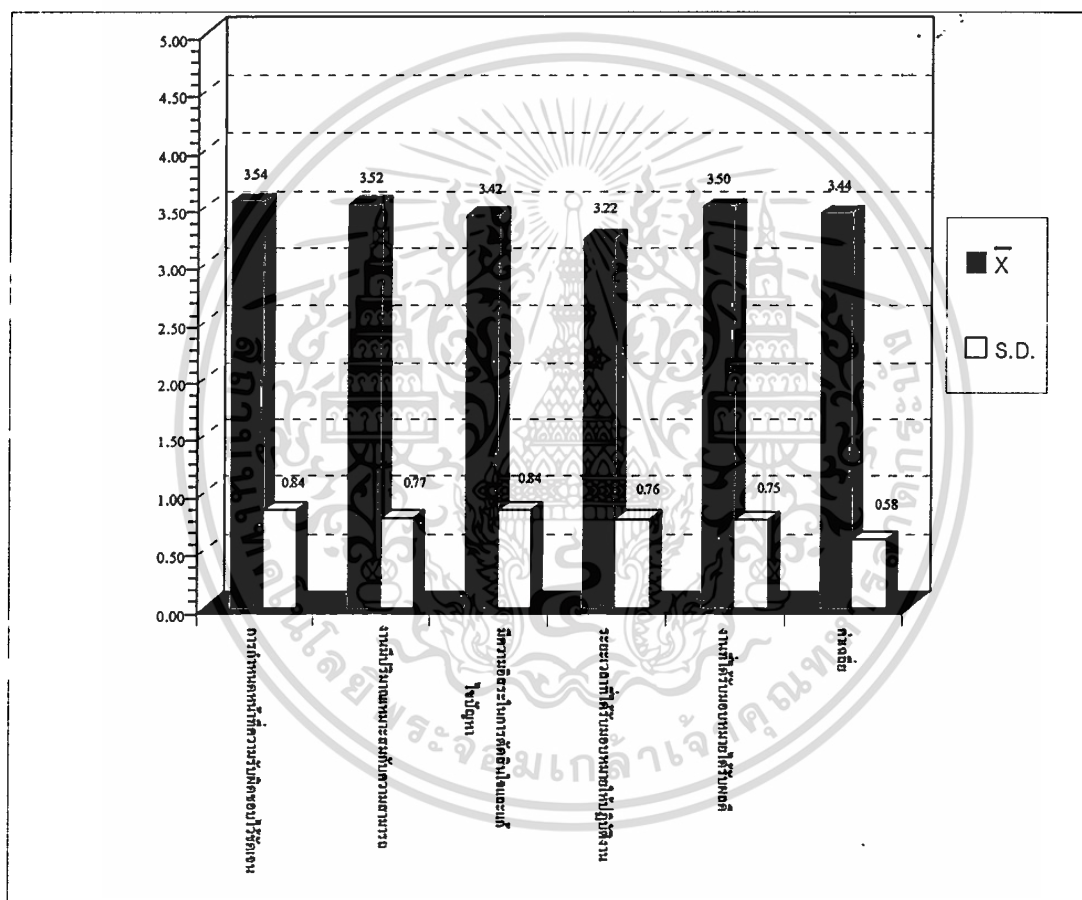
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิง  
ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไร่ ชัดเจน	3.54	0.84	มาก	1
2. งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.52	0.77	มาก	2
3. มีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหา	3.42	0.84	ปานกลาง	4
4. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ งาน	3.22	0.76	ปานกลาง	5
5. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับ ผลดี	3.50	0.75	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	3.44	0.58	ปานกลาง	

ตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวม อยู่ในระดับปาน  
กลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่อยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่ความ  
รับผิดชอบไร่ชัดเจน ( $\bar{X}=3.54$ ) งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.52$ ) งาน  
ที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี ( $\bar{X}=3.50$ ) ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความอิสระในการตัด  
สินใจและแก้ไขปัญหา ( $\bar{X}=3.42$ ) และระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.22$ )  
ตามลำดับ

ภาพที่ 11

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านความรับผิดชอบ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 11

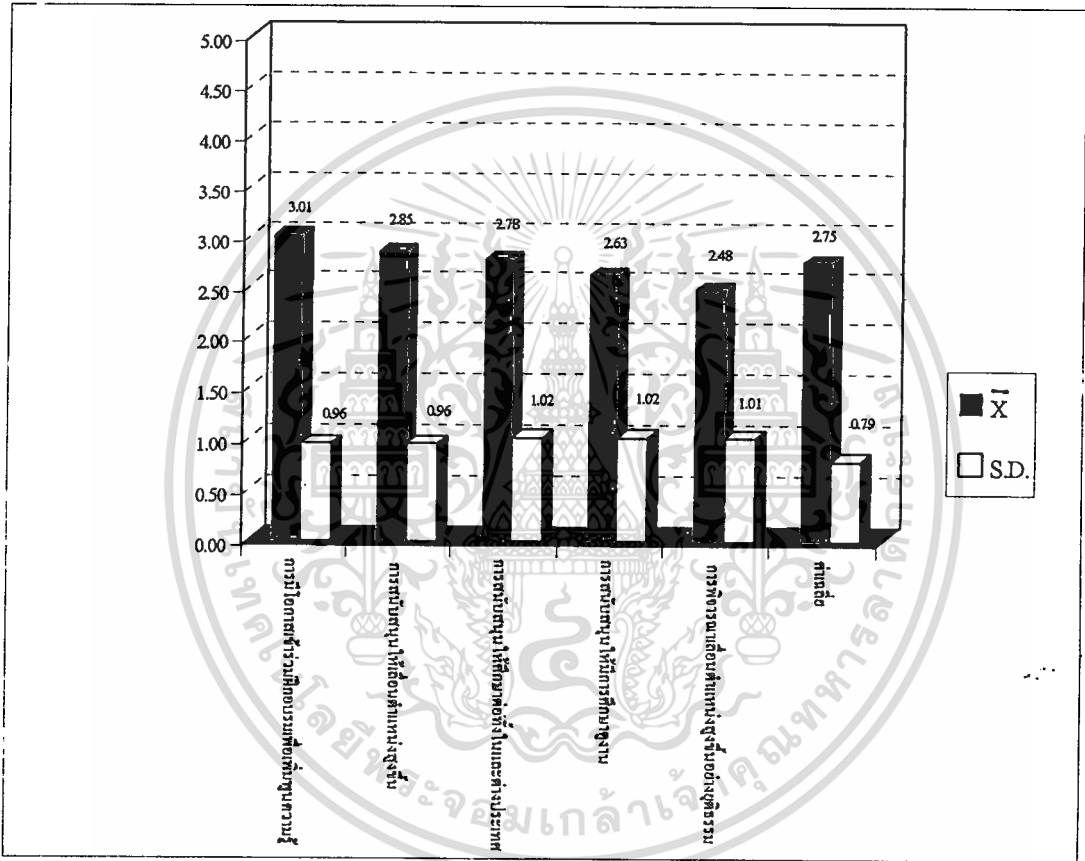
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยงาน  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.01	0.96	ปานกลาง	1
2. การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.85	0.96	ปานกลาง	2
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.78	1.02	ปานกลาง	3
4. การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน	2.63	1.02	ปานกลาง	4
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.48	1.01	น้อย	5
ค่าเฉลี่ย	2.75	0.79	ปานกลาง	

ตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{X}=3.01$ ) การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X}=2.85$ ) การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ( $\bar{X}=2.78$ ) การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน ( $\bar{X}=2.63$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม ( $\bar{X}=2.48$ ) ตามลำดับ

## ภาพที่ 12

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน



2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์  
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นเป็นราย  
ข้อและรายด้านดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

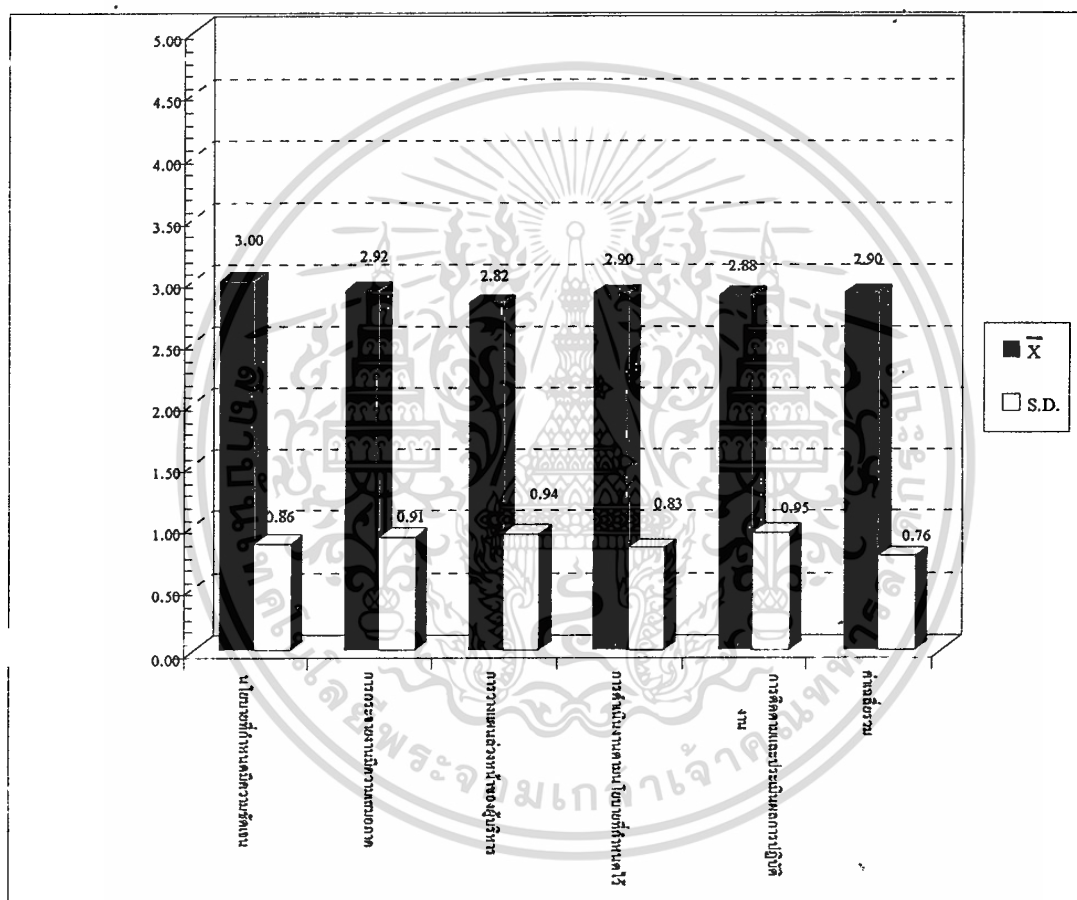
## ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน	3.00	0.86	ปานกลาง	1
2. การกระจายงานมีความเสมอภาค	2.92	0.91	ปานกลาง	2
3. การวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร	2.82	0.94	ปานกลาง	5
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	2.90	0.83	ปานกลาง	3
5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.88	0.95	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	0.76	ปานกลาง	

ตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.90$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคือ นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน ( $\bar{X}=3.00$ ) การกระจายงานมีความเสมอภาค ( $\bar{X}=2.92$ ) การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X}=2.90$ ) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.88$ ) และการวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร ( $\bar{X}=2.82$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 13

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านนโยบายและการบริหาร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านการนิเทศ

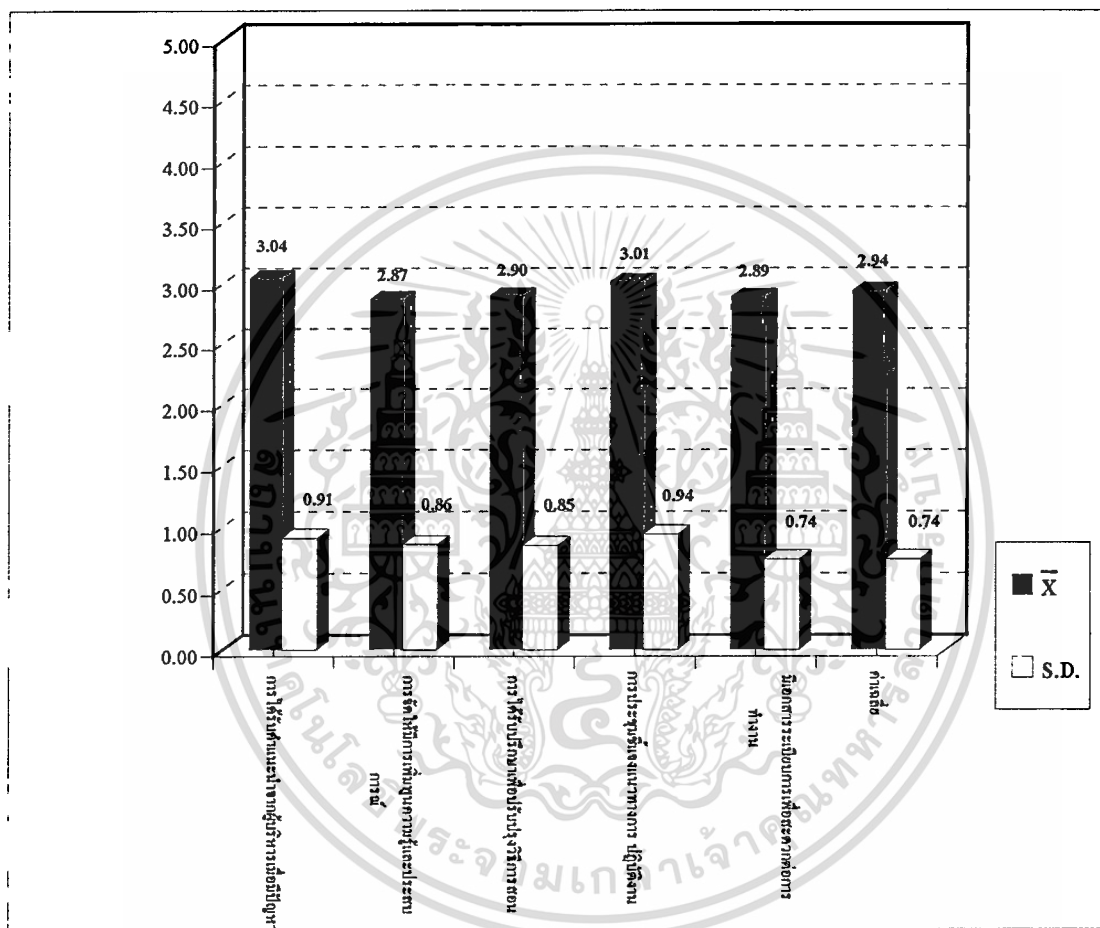
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมี ปัญหา	3.04	0.91	ปานกลาง	1
2. การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.87	0.86	ปานกลาง	5
3. การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการ สอน	2.90	0.85	ปานกลาง	3
4. การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ งาน	3.01	0.94	ปานกลาง	2
5. มีเอกสารระเบียบการเพื่อสะดวกต่อการ ทำงาน	2.89	0.74	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	2.94	0.74	ปานกลาง	

ตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 2.94$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ การได้รับคำแนะนำ  
จากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ( $\bar{X}=3.04$ ) การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.01$ )  
การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน ( $\bar{X}=2.90$ ) มีเอกสารระเบียบการเพื่อสะดวกต่อการ  
ทำงาน ( $\bar{X}=2.89$ ) และการจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X}=2.87$ ) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 14

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านการนิเทศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 14

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

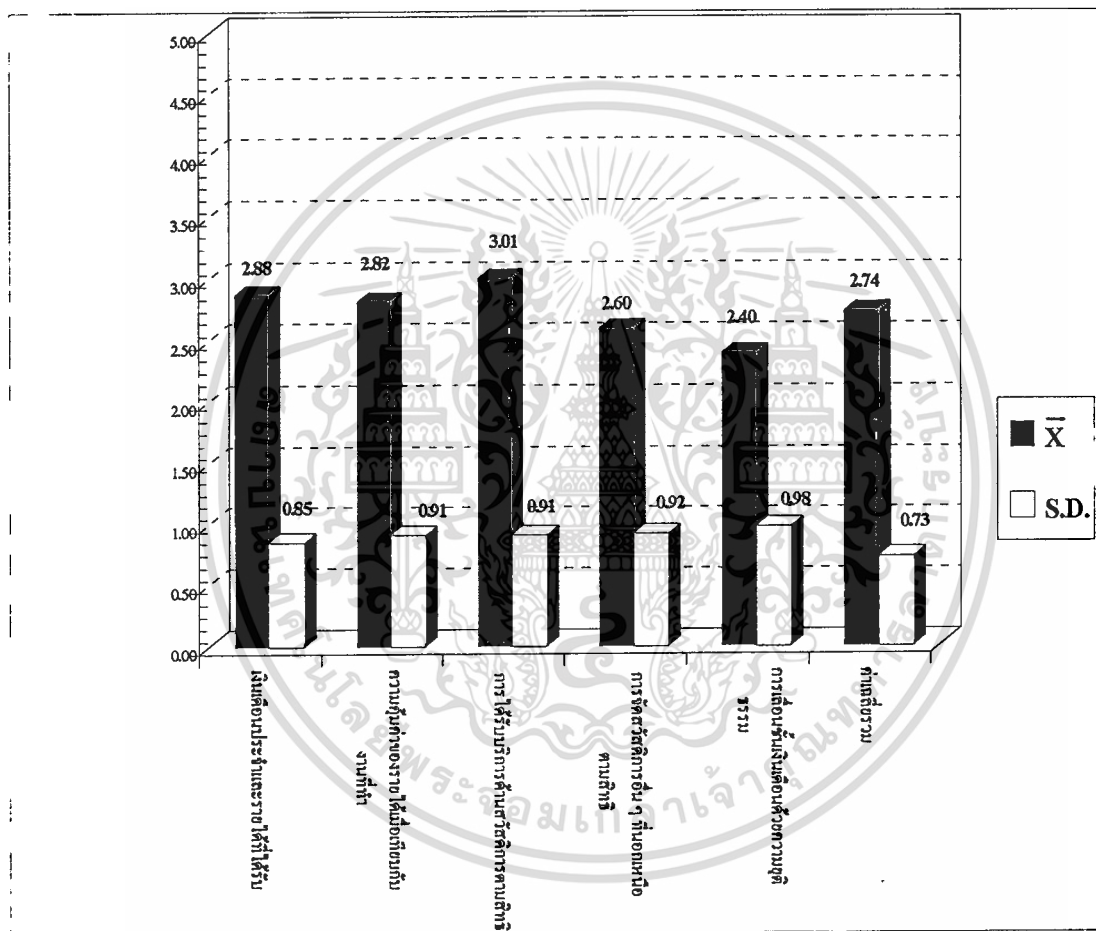
## ด้านรายได้และสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือนประจำและรายได้ที่ได้รับ	2.88	0.85	ปานกลาง	2
2. ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงาน ที่ทำ	2.82	0.91	ปานกลาง	3
3. การได้รับบริการด้านสวัสดิการตาม สิทธิ	3.01	0.91	ปานกลาง	1
4. การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือ ตามสิทธิ	2.60	0.92	ปานกลาง	4
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติ ธรรม	2.40	0.98	น้อย	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.74	0.73	ปานกลาง	

ตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ การ  
ได้รับบริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ ( $\bar{X} = 3.01$ ) เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ ( $\bar{X} =$   
2.88) ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 2.82$ ) การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอก  
เหนือตามสิทธิ ( $\bar{X} = 2.60$ ) และ การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.40$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 15

แผนภูมิแท่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านรายได้และสวัสดิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 15

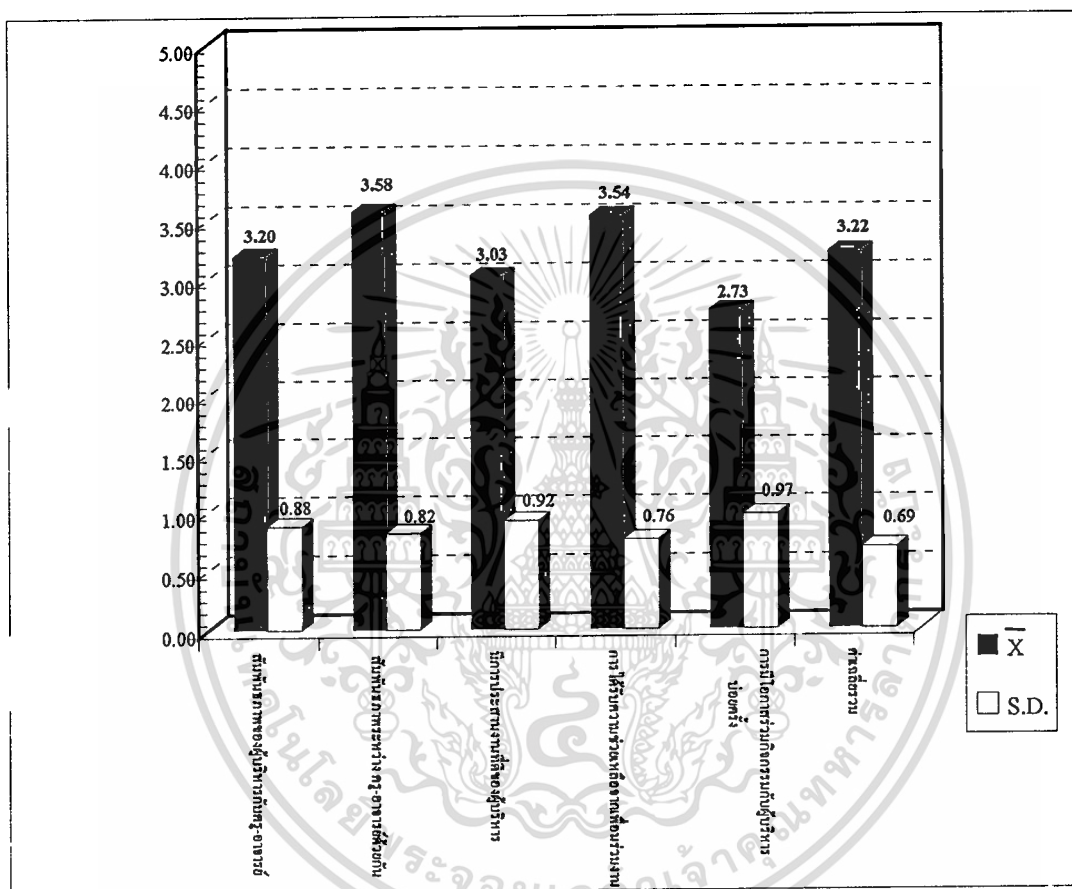
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สัมพันธภาพของผู้บริหาร กับ ครู-อาจารย์	3.20	0.88	ปานกลาง	3
2. สัมพันธภาพระหว่าง ครู-อาจารย์ด้วยกัน	3.58	0.82	มาก	1
3. มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร	3.03	0.92	ปานกลาง	4
4. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.76	มาก	2
5. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.73	0.97	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	0.69	ปานกลาง	

ตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน ( $\bar{X}=3.58$ ) และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.54$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สัมพันธภาพของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.20$ ) มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร ( $\bar{X}=3.03$ ) และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง ( $\bar{X} = 2.73$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 16

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยถูกจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

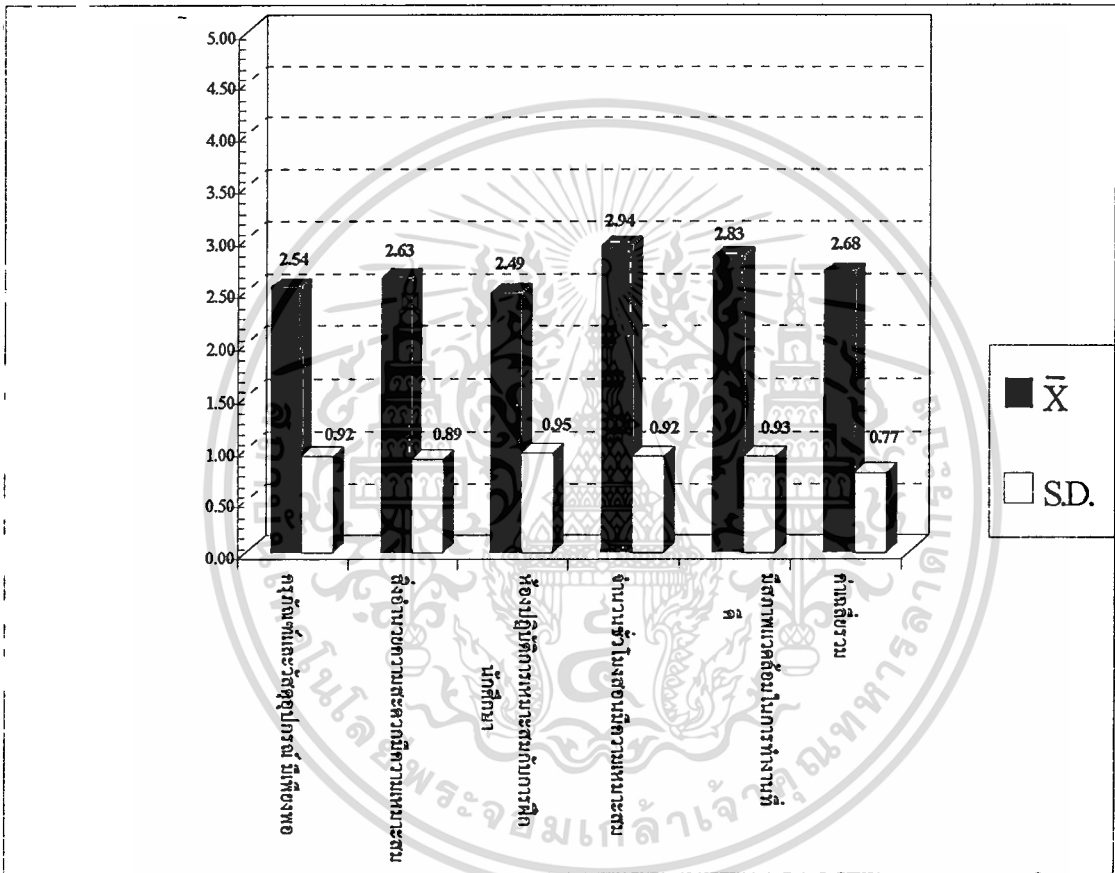
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ มีเพียงพอ	2.54	0.92	ปานกลาง	4
2. สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม	2.63	0.89	ปานกลาง	3
3. ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา	2.49	0.95	น้อย	5
4. จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม	2.94	0.92	ปานกลาง	1
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	2.83	0.93	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	2.68	0.77	ปานกลาง	

ตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.68$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.94$ ) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X}=2.83$ ) สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.63$ ) ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ ( $\bar{X}=2.54$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา ( $\bar{X}=2.49$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 17

แผนภูมิแท่งแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านสภาพการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 17

สรุปผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 293		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ปัจจัยจุดใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.52	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.55	0.55	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงาน	3.46	0.71	ปานกลาง	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.44	0.58	ปานกลาง	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.75	0.79	ปานกลาง	8
ค่าเฉลี่ย	3.35	0.52	ปานกลาง	
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>				
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.90	0.76	ปานกลาง	7
7. ด้านการนิเทศ	2.94	0.74	ปานกลาง	6
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.74	0.73	ปานกลาง	9
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.22	0.69	ปานกลาง	5
10. ด้านสภาพการทำงาน	2.68	0.77	ปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ย	2.90	0.59	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	0.49	ปานกลาง	

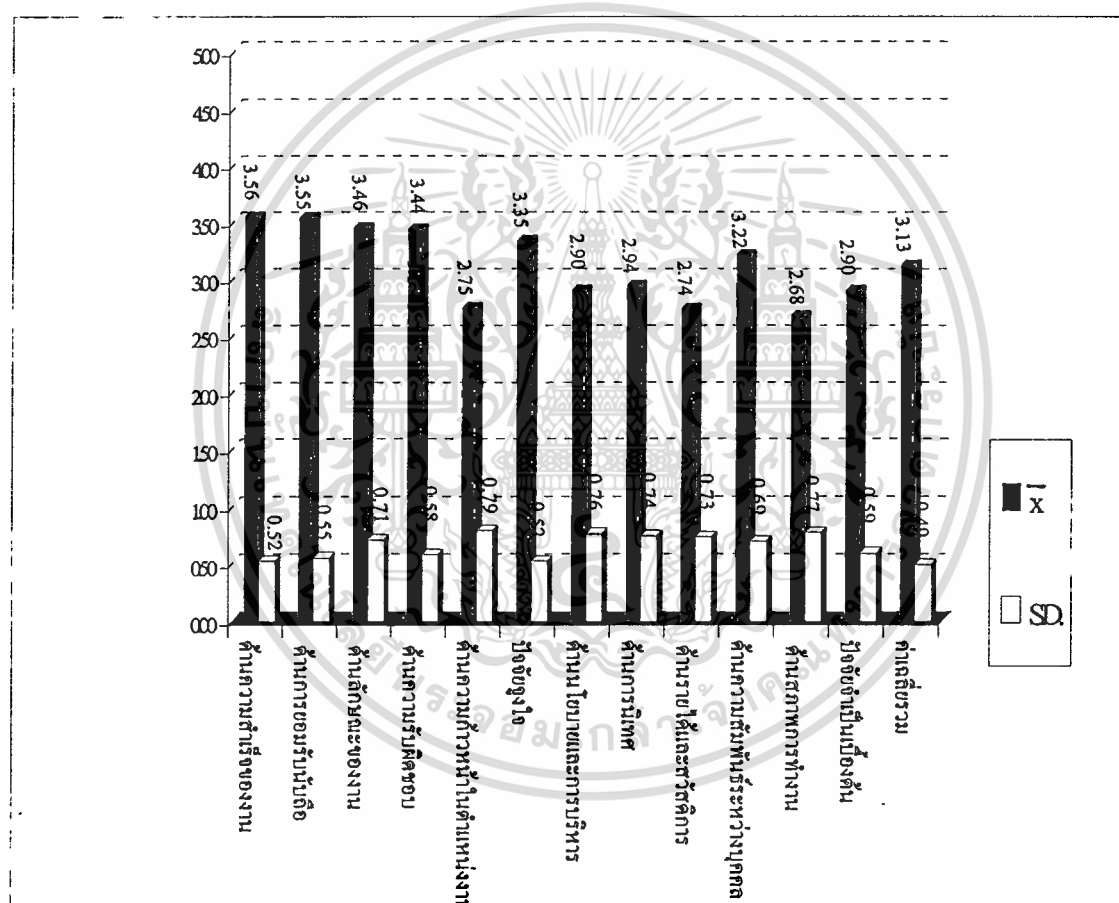
ตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ  $\bar{X} = 3.13, 3.35$  และ  $2.90$  และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านการนิเทศ ( $\bar{X} = 2.94$ ) ด้านนโยบายและการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหาร ( $\bar{X} = 2.90$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 2.75$ ) ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.74$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

ภาพที่ 18

แผนภูมิแท่งแสดงสรุปผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
 ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วง  
 อุดสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ตาม  
 ปัจจัยงูใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยเปรียบเทียบ  
 เที่ยบในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้าน ตามตารางที่ 18 – 28 ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ  
 ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจ แต่ละด้านดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
 วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
 ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทัน ตามเวลา	3.17	0.72	3.73	0.77	-0.14
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.35	0.91	3.22	0.82	1.21
3. การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	3.49	0.75	3.48	0.72	0.06
4. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.52	0.75	3.50	0.79	0.17
5. ความภูมิใจในงานที่สำเร็จ	3.90	0.78	3.70	0.82	2.20*
ค่าเฉลี่ย	3.60	0.50	3.53	0.53	1.12

ตารางที่ 18 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ตามปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ คือ ความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จ

ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ตามปัจจัยงูใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.74	3.81	0.68	-2.32*
2. การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ	3.47	0.70	3.65	0.63	-2.38*
3. การยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.59	0.85	3.67	0.69	-0.78
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษ ให้ปฏิบัติ	3.50	0.89	3.52	0.79	-0.20
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.24	0.81	3.39	0.76	-1.60
ค่าเฉลี่ย	3.48	0.55	3.60	0.54	-1.91

ตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ คือการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ	3.58	0.76	3.75	0.73	-2.02*
2. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.52	0.89	3.49	0.81	0.35
3. เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย	3.40	0.95	3.40	0.82	-0.09
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดความดีริเริ่มสร้างสรรค์	3.47	0.88	3.45	0.85	0.16
5. เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.24	1.02	3.03	0.93	-0.55
ค่าเฉลี่ย	3.44	0.73	3.48	0.70	-0.47

ตารางที่ 20 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยเชิงใจ  
ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ  
พิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ คือ งานที่ได้  
รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้น ไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน	3.47	0.85	3.60	0.83	-1.28
2. งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.45	0.73	3.58	0.80	-1.42
3. มีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	3.38	0.88	3.46	0.81	-0.77
4. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.14	0.74	3.30	0.78	-1.67
5. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี	3.42	0.86	3.57	0.64	-1.64
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.60	3.50	0.56	-1.87

ตารางที่ 21 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจ  
ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและราย  
ข้อ

## ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้น ไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.82	0.92	3.19	0.90	-3.36*
2. การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.67	0.89	3.01	1.00	-3.03*
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน และต่าง ประเทศ	2.73	1.10	2.80	0.94	-0.86
4. การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน	2.53	1.02	2.71	1.02	-1.50
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.45	1.05	2.52	0.96	-0.65
ค่าเฉลี่ย	2.64	0.81	2.85	0.76	-2.31*

ตารางที่ 22 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ คือ การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แต่ละด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน	2.94	0.89	3.05	0.83	-1.09
2. การกระจายงานมีความเสมอภาค	2.86	1.00	2.99	0.82	-1.15
3. การวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร	2.80	1.04	2.83	0.84	-0.22
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	2.87	0.90	2.93	0.77	-0.59
5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.88	1.02	2.88	0.89	-0.44
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87	0.83	2.94	0.68	-0.72

ตารางที่ 23 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้น ไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหา	3.01	0.97	3.07	0.84	-0.54
2. การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.81	0.94	2.92	0.78	-1.07
3. การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุง วิธีการสอน	2.94	0.90	2.88	0.80	0.59
4. การประชุมชี้แจงแนวทางการ ปฏิบัติงาน	2.99	0.97	3.03	0.91	-0.36
5. มีเอกสารระเบียบการเพื่อสะดวกต่อการทำงาน	2.83	0.95	2.95	0.90	-1.05
ค่าเฉลี่ย	2.92	0.80	2.97	0.69	-0.60

ตารางที่ 24 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและราย  
ข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ	2.75	0.93	3.01	0.77	-2.58*
2. ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ	2.78	0.92	2.87	0.89	-0.87
3. การได้รับบริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ	2.87	0.90	3.14	0.90	-2.59*
4. การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามสิทธิ	2.56	0.96	2.65	0.90	-0.79
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม	2.40	0.98	2.40	0.99	-0.02
ค่าเฉลี่ย	2.67	0.74	2.81	0.72	-1.66

ตารางที่ 25 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ คือ เงิน  
เดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ และการได้รับสวัสดิการตามสิทธิ

## ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับครู-อาจารย์	3.21	0.91	3.20	0.85	0.06
2. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน	3.67	0.82	3.51	0.82	1.66
3. มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร	3.08	0.96	2.99	0.87	0.80
4. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.84	3.54	0.69	-0.19
5. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.68	1.02	2.80	0.93	-1.01
ค่าเฉลี่ย	3.23	0.72	3.21	0.65	0.30

ตารางที่ 26 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้น ไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ	2.48	0.96	2.60	0.88	-1.05
2. สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม	2.60	0.90	2.67	0.87	-0.73
3. ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา	2.53	1.03	2.46	0.87	0.61
4. จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม	2.94	0.97	2.95	0.88	-0.12
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	2.83	0.98	2.83	0.89	0.04
ค่าเฉลี่ย	2.67	0.80	2.70	0.74	-0.28

ตารางที่ 27 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ตามปัจจัยเบื้องต้น  
ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 ทั้งในภาพรวมและ  
รายข้อ

## ตารางที่ 28

สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์  
ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 35 ปี (N=139)		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป (N=154)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ปัจจัยจุดใจ</b>					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	0.50	3.53	0.53	1.12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.55	3.60	0.54	-1.91
3. ด้านลักษณะของงาน	3.44	0.73	3.48	0.70	-0.47
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.60	3.50	0.56	-1.87
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.64	0.81	2.85	0.76	-2.31*
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.30</b>	<b>0.49</b>	<b>3.39</b>	<b>0.49</b>	<b>-1.52</b>
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.87	0.83	2.94	0.68	-0.72
7. ด้านการนิเทศ	2.92	0.80	2.97	0.69	-0.60
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.67	0.74	2.81	0.72	-1.66
9. ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.23	0.72	3.21	0.65	0.30
10. ด้านสภาพการทำงาน	2.67	0.80	2.70	0.74	-0.26
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.87</b>	<b>0.63</b>	<b>2.93</b>	<b>0.58</b>	<b>-0.75</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.51</b>	<b>3.16</b>	<b>0.48</b>	<b>-1.20</b>

ตารางที่ 28 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู - อาจารย์ ในภาพรวมตาม  
ปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน ความ  
ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาติให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเปรียบเทียบในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้าน ตามตารางที่ 29 - 39 ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจ แต่ละด้านดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	3.62	0.80	3.75	0.73	-1.27
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.38	0.87	3.25	0.87	1.09
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.48	0.77	3.48	3.48	0.72
4. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.56	0.86	3.50	0.76	0.54
5. ความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ	3.97	0.72	3.74	0.83	2.00*
ค่าเฉลี่ย	3.60	0.05	3.55	0.52	0.78

ตารางที่ 29 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ คือ ความภูมิใจในผลงานที่  
เอกทำสำเร็จ เอกสารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญา		ตั้งแต่ระดับปริญญา		t
	ตรี (N=66)		ตรีขึ้นไป (N=227)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.81	3.77	0.67	-2.29*
2. การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.41	0.72	3.60	-0.65	-2.13*
3. การยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.58	0.90	3.64	0.73	-0.56
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.41	0.84	3.55	0.83	-1.18
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.30	0.89	3.2	0.76	-0.21
ค่าเฉลี่ย	3.45	0.61	3.58	0.53	-1.70

ตารางที่ 30 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงใจ ด้านการ  
ยอมรับนับถือ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ คือ การได้รับการ  
ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

## ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยงใจ ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความสามารถ	3.61	0.72	3.68	0.76	-0.73
2. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.53	0.88	3.50	0.84	0.24
3. เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้อทลาย	3.39	0.91	3.41	0.87	-0.09
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.59	0.94	3.42	0.84	1.40
5. เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.24	0.95	3.28	0.98	-0.29
ค่าเฉลี่ย	3.47	0.75	3.46	0.71	0.14

ตารางที่ 31 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน	3.41	0.88	3.58	0.83	-1.43
2. งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.56	0.73	3.50	0.79	0.54
3. มีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	3.50	0.92	3.40	0.82	0.84
4. ระยะเวลาที่ไ้รับมอบให้ปฏิบัติงาน	3.33	0.79	3.19	0.76	1.35
5. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี	3.50	0.86	3.50	0.72	0.02
ค่าเฉลี่ย	3.46	0.62	3.43	0.57	0.33

ตารางที่ 32 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงใจ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การมีโอกาเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.77	1.02	3.07	0.93	-2.31*
2. การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.62	0.92	2.92	0.96	-2.25*
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ	2.59	1.08	2.83	1.00	-1.70
4. การสนับสนุนให้มีการศึกษา ดูงาน	2.62	0.91	2.63	1.06	-0.06
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อย่างยุติธรรม	2.45	1.14	2.50	0.97	-0.28
ค่าเฉลี่ย	2.61	0.75	2.79	0.80	-1.62

ตารางที่ 33 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจ ด้านความ  
ก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ การมี  
โอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอ  
ใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยงูใจเป็นเบื้องต้น แต่ละด้านดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน	3.09	0.85	2.97	0.86	1.01
2. การกระจายงานมีเสมอภาค	3.97	0.99	2.90	0.89	0.52
3. การวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร	2.89	1.01	2.79	0.92	0.77
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.00	0.91	2.87	0.81	1.13
5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.94	1.08	2.87	0.91	0.54
ค่าเฉลี่ย	2.98	0.80	2.88	0.75	0.93

ตารางที่ 34 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

## ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหาร เมื่อมีปัญหา	3.06	1.04	3.03	0.87	0.23
2. การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.83	0.89	2.88	0.85	-0.36
3. การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน	3.03	0.99	2.86	0.81	1.25
4. การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน	3.06	0.99	3.00	0.93	0.46
5. มีเอกสารระเบียบการเพื่อ สะดวกต่อการทำงาน	2.83	0.90	2.91	0.93	-0.61
ค่าเฉลี่ย	2.96	0.82	2.94	0.72	0.26

ตารางที่ 35 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านการนิเทศ แตกต่างกัน กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 36

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ	2.75	0.95	2.92	0.82	-1.33
2. ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ	2.92	0.88	2.79	0.92	1.07
3. การได้รับบริการด้านสวัสดิการ ตามสิทธิ์	3.01	0.87	3.01	0.92	0.02
4. การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามสิทธิ์	2.74	0.97	2.56	0.91	0.39
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม	2.36	1.00	2.41	0.98	-0.37
ค่าเฉลี่ย	2.76	0.75	2.74	0.73	0.21

ตารางที่ 36 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

ตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับ ครู-อาจารย์	3.25	0.79	3.19	0.91	0.59
2. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน	3.62	0.82	3.57	0.82	0.42
3. มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร	3.11	0.91	3.00	0.92	0.79
4. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.81	3.55	0.75	-0.43
5. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	2.67	0.98	2.75	0.97	-0.64
ค่าเฉลี่ย	3.23	0.67	3.21	0.69	0.19

ตารางที่ 37 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพ  
รวมและรายข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ	2.73	0.94	2.48	0.92	1.092
2. สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม	2.74	0.93	2.60	0.88	1.15
3. ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา	2.77	1.06	2.41	0.91	2.75*
4. จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม	3.24	0.79	2.85	0.94	3.11*
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	2.92	1.04	2.80	0.90	0.27
ค่าเฉลี่ย	2.88	0.82	2.63	0.75	2.38*

ตารางที่ 38 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ คือ ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึก นักศึกษา และจำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม

ตารางที่ 39

สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=66)		ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป (N=227)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	0.50	3.55	0.52	0.78
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	0.61	3.58	0.53	-1.70
3. ด้านลักษณะของงาน	3.47	0.25	3.46	0.71	0.14
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.61	3.4	0.57	0.33
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.61	0.75	2.79	0.80	-1.62
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.32</b>	<b>0.48</b>	<b>3.36</b>	<b>0.49</b>	<b>-0.62</b>
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.98	0.80	2.88	0.75	0.93
7. ด้านการนิเทศ	2.96	0.82	2.94	0.72	0.26
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.76	0.75	2.73	0.73	0.21
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.67	3.21	0.67	0.19
10. ด้านสภาพการทำงาน	2.88	0.82	2.63	0.75	2.38*
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.96</b>	<b>0.61</b>	<b>2.88</b>	<b>0.59</b>	<b>1.06</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.14</b>	<b>0.51</b>	<b>3.12</b>	<b>0.49</b>	<b>0.30</b>

ตารางที่ 39 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพ ตามปัจจัยจูงใจและ  
ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือด้านสภาพการ  
ทำงาน

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่วง  
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยงูใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการ  
วิจัยเปรียบเทียบ ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้านตามตารางที่ 40 - 50 ดัง  
ต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยงูใจ แต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบเสร็จทันตามเวลา	3.72	0.73	3.72	0.76	-0.02
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.89	3.16	0.83	1.71
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.52	0.74	3.44	0.71	0.91
4. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.51	0.74	3.55	0.79	-0.49
5. ความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ	3.86	0.81	3.70	0.79	1.58
ค่าเฉลี่ย	3.59	0.51	3.51	0.53	1.17

ตารางที่ 40 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยงูใจ  
ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.72	3.81	0.68	-1.63
2. การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.52	0.71	3.63	0.61	-1.29
3. การยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.61	0.82	3.67	0.68	-0.67
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษ ให้ปฏิบัติ	3.53	0.88	3.49	0.77	0.43
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.27	0.82	3.41	0.73	-1.45
ค่าเฉลี่ย	3.52	0.57	3.60	0.51	-1.20

ตารางที่ 41 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยง  
ใจ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

ตารางที่ 42

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ	3.63	0.77	3.73	0.72	-1.06
2. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.54	0.84	3.46	0.82	0.88
3. เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย	3.40	0.92	3.42	0.78	-0.20
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.45	0.89	3.50	0.80	-0.39
5. เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.27	1.02	3.27	0.89	0.01
ค่าเฉลี่ย	3.46	0.74	3.48	0.67	-0.18

ตารางที่ 42 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยเชิง  
ใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

## ตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน	3.52	0.87	3.51	0.77	0.51
2. งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	0.78	3.48	0.77	0.79
3. มีความอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	3.37	0.87	3.50	3.78	-1.27
4. ระยะเวลาที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงาน	3.22	0.77	3.21	0.76	0.12
5. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี	3.47	0.84	3.56	0.57	-1.18
ค่าเฉลี่ย	3.44	0.60	3.45	0.45	-0.25

ตารางที่ 43 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยงใจ  
ใจ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและ  
รายข้อ

### ตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.93	0.99	3.17	0.88	-2.01*
2. การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.80	0.98	2.94	0.91	-1.23
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ	2.74	1.07	2.83	0.90	-0.70
4. การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน	2.59	1.05	2.68	0.98	-0.73
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.51	1.04	2.43	0.96	0.70
ค่าเฉลี่ย	2.71	0.84	2.81	0.71	-0.97

ตารางที่ 44 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยงู  
ใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ  
การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยงูเป็นเบื้องต้น แต่ละด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน	3.00	0.89	2.99	0.83	0.09
2. การกระจายงานมีความเสมอภาค	2.90	0.97	2.95	0.80	-0.50
3. การวางแผนล่วงหน้าผู้บริหาร	2.83	1.01	2.79	0.82	0.44
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	2.89	0.88	2.92	0.75	-0.34
5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.91	1.03	2.85	0.81	0.50
ค่าเฉลี่ย	2.90	0.81	2.90	0.65	0.06

ตารางที่ 45 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 46

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหา	3.03	0.95	3.06	0.85	-0.28
2. การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.83	0.90	2.92	0.80	-0.83
3. การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน	2.91	0.89	2.88	0.80	0.24
4. การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน	3.01	1.02	3.02	0.79	-0.08
5. มีเอกสารระเบียบการเพื่อสะดวกต่อการทำงาน	2.91	0.97	2.84	0.84	0.64
ค่าเฉลี่ย	2.94	0.79	2.95	0.66	-0.07

ตารางที่ 46 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัย  
จำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพ  
รวมและรายข้อ

ตารางที่ 47

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ	2.85	0.92	2.94	0.74	-0.93
2. ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ	2.85	0.92	2.78	0.90	0.66
3. การได้รับบริการด้านสวัสดิการ ตามสิทธิ	2.96	0.89	3.14	0.91	-1.57
4. การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่ นอกเหนือตามสิทธิ	2.64	0.94	2.57	0.88	0.56
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	2.45	1.00	2.33	0.96	0.98
ค่าเฉลี่ย	2.75	0.75	2.75	0.70	-0.02

ตารางที่ 47 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง  
ในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับครู-อาจารย์	3.21	0.93	3.19	0.79	0.18
2. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน	3.67	0.83	3.43	0.80	2.46*
3. มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร	3.04	0.97	3.00	0.84	0.38
4. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.80	3.50	0.68	0.55
5. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.69	1.06	2.82	0.79	-1.14
ค่าเฉลี่ย	3.24	0.74	3.18	0.58	0.59

ตารางที่ 48 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน

ตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ	2.54	0.94	2.55	0.89	-0.12
2. สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม	2.65	0.91	0.62	0.87	0.28
3. ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา	2.52	0.98	2.47	0.91	0.45
4. จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม	2.99	0.95	2.87	0.87	1.02
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	2.81	0.96	2.85	0.89	-0.36
ค่าเฉลี่ย	2.70	0.79	2.67	0.75	0.30

ตารางที่ 49 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจำเป็น  
เบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งใน  
ภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 50

สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15 ปี (N=188)		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.59	0.51	3.51	0.53	1.71
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.57	3.60	0.51	-1.20
3. ด้านลักษณะของงาน	3.46	0.74	3.48	0.87	-0.18
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.44	0.60	3.45	0.54	-0.25
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.71	0.84	2.81	0.71	-0.97
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.34</b>	<b>0.51</b>	<b>3.37</b>	<b>0.46</b>	<b>-0.45</b>
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.90	0.81	2.90	0.65	0.06
7. ด้านการนิเทศ	2.94	0.79	2.95	0.66	-0.07
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.75	0.75	2.75	0.70	-0.02
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.24	0.74	3.18	0.58	0.05
10. ด้านสภาพการทำงาน	2.70	0.79	2.67	0.75	0.30
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.90</b>	<b>0.62</b>	<b>2.89</b>	<b>0.54</b>	<b>0.20</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.12</b>	<b>0.53</b>	<b>3.13</b>	<b>0.44</b>	<b>-0.11</b>

ตารางที่ 50 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม  
ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แยกต่างหาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงูใจ  
และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเปรียบเทียบในรูป  
แบบของตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้านตามตารางที่ 51 - 61 ดังต่อไปนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงูใจ แต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 51

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลา	3.68	0.07	3.79	0.82	-1.24
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.33	0.86	3.18	0.88	1.43
3. การจัดกิจกรรมการการสอน	3.49	0.75	3.48	0.70	0.17
4. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.53	0.71	3.49	0.86	0.45
5. ความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ	3.86	0.79	3.68	0.84	0.74
ค่าเฉลี่ย	3.57	0.49	3.52	0.57	0.85

ตารางที่ 51 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จ  
ของงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 52

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.71	3.76	0.72	-0.78
2. การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.51	0.69	3.64	0.63	-1.58
3. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.62	0.80	3.63	0.73	-0.11
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.55	0.82	3.46	0.87	0.87
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.31	0.77	3.33	0.83	-0.20
ค่าเฉลี่ย	3.54	0.55	3.57	0.55	-0.41

ตารางที่ 52 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงใจ ด้านการได้รับการ  
ยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 53

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความสามารถ	3.63	0.75	3.72	
2. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.58	0.85	3.38	0.83	2.05*
3. เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย	3.44	0.89	3.33	0.85	1.06
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.50	0.87	3.39	0.85	0.98
5. เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.11	1.03	3.20	0.86	0.98
ค่าเฉลี่ย	3.49	0.72	3.41	0.70	1.01

ตารางที่ 53 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของ  
งานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ คือ เป็น  
งานที่ทำให้มีโอกาสดูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

## ตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน	3.59	0.83	3.50	0.86	1.38
2. งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	0.75	3.47	0.81	0.84
3. มีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	3.44	0.82	3.40	0.88	0.03
4. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.21	0.77	3.24	0.77	-0.27
5. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี	3.48	0.80	3.54	0.66	0.76
ค่าเฉลี่ย	3.45	0.58	3.42	0.58	0.46

ตารางที่ 54 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบ  
แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 55

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.92	0.98	2.15	0.90	-1.94
2. การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.78	0.97	2.97	0.94	-1.70
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ	2.78	1.05	2.76	0.98	0.16
4. การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน	2.65	1.07	2.58	0.95	0.58
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.47	1.05	2.50	0.93	-0.28
ค่าเฉลี่ย	2.72	0.84	2.79	0.71	-0.76

ตารางที่ 55 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงใจ ด้านความก้าว  
หน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและราย  
ข้อ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่ง  
จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยงใจเป็นเบื้องต้น แต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 56

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	1. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน	3.01	0.88	2.97	
2. การกระจายงานมีความเสมอภาค	2.94	0.94	2.88	0.86	0.54
3. การวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร	2.86	1.02	2.74	0.81	1.07
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	2.91	0.89	2.88	0.74	0.27
5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.91	1.00	2.53	0.88	0.67
ค่าเฉลี่ย	2.93	0.80	2.86	0.68	0.69

ตารางที่ 56 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้าน  
นโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและ  
รายข้อ

## ตารางที่ 57

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหา	3.05	0.91	3.01	0.91	0.41
2. การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	2.86	0.87	2.88	0.86	-0.22
3. การได้รับปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน	2.99	0.97	3.05	0.90	-0.45
4. การประชุมชี้แจงแนวทาง การปฏิบัติงาน	2.99	0.97	3.05	0.90	-0.45
5. มีเอกสารและระเบียบการเพื่อ สะดวกต่อการทำงาน	2.92	0.94	2.84	0.89	0.66
ค่าเฉลี่ย	2.95	0.77	2.93	0.70	0.20

ตารางที่ 57 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการ  
นิเทศ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 58

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ	2.78	0.89	3.05	0.76	-2.58*
2. ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ	2.78	0.92	2.88	0.90	-0.90
3. การได้รับบริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์	2.96	0.88	3.11	0.94	-1.40
4. การจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือตามสิทธิ์	2.62	0.95	2.58	0.89	0.40
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม	2.42	1.01	2.39	0.93	0.25
ค่าเฉลี่ย	2.71	0.74	2.50	0.73	-0.99

ตารางที่ 58 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านราย  
ได้และสวัสดิการ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ข้อ เงิน  
เดือนประจำ และรายได้พิเศษที่ได้รับ

## ตารางที่ 59

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับครู-อาจารย์	3.26	0.89	3.11	0.87	1.29
2. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน	3.66	0.80	3.46	0.85	1.90
3. มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร	3.07	0.93	2.96	0.91	0.92
4. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.75	3.51	0.79	0.35
5. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.75	1.02	2.71	0.86	0.36
ค่าเฉลี่ย	3.25	0.69	3.15	0.68	1.21

ตารางที่ 59 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้าน  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม  
และรายข้อ

ตารางที่ 61

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	1. ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ	2.52	0.93	2.56	
2. สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม	2.67	0.89	2.58	0.91	0.82
3. ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา	2.50	0.98	2.49	0.91	0.10
4. จำนวนชั่วโมงสอน มีความเหมาะสม	3.01	0.95	2.83	0.88	1.16
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	2.86	0.97	2.76	0.88	0.90
ค่าเฉลี่ย	2.71	0.78	2.64	0.76	0.74

ตารางที่ 60 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้าน  
สภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายข้อ

## ตารางที่ 61

สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้  
ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (N=188)		ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป (N=105)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.57	0.49	3.52	0.57	0.85
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.54	0.55	3.57	0.55	0.41
3. ด้านลักษณะของงาน	3.49	0.72	3.41	0.70	1.01
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.58	3.42	0.58	0.46
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย	2.72 3.36	0.84 0.49	2.84 3.34	0.71 0.50	0.76 0.25
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.93	0.80	2.86	0.68	0.69
7. ด้านการนิเทศ	2.95	0.77	2.93	0.70	0.20
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.74	0.74	2.80	0.73	0.99
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.25	0.89	3.15	3.68	1.21
10. ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย	2.71 2.09	0.78 0.60	2.64 2.88	0.76 0.59	0.74 0.54
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.13</b>	<b>0.50</b>	<b>3.11</b>	<b>0.49</b>	<b>0.39</b>

ตารางที่ 61 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวมตามปัจจัยจูงใจ ปัจจัย  
จำเป็นเบื้องต้นและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐาน ขอบเขตของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งจำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

#### สมมติฐาน

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประจำปีการศึกษา 2539 ในพื้นที่เขตการศึกษา 9,10 และ 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุของครู-อาจารย์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู - อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 วิทยาลัย จำนวน 293 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 วิทยาลัย จำนวน 1,175 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 293 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ด้วยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหน้าที่ถึงสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์โดยแจกแบบสอบถาม 293 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ 293 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยคำร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรวิเคราะห์ด้วยค่า t-test ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC PLUS

## สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

- 1.1 อายุของครู- อาจารย์ ส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป
- 1.2 วุฒิการศึกษา ส่วนมากมีวุฒิกการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี
- 1.4 รายได้ ส่วนมากมีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลปรากฏดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลา และการแก้ปัญหากับการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก มีแค่ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง มีแค่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลปรากฏดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2. ด้านการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง มีแต่ การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง มีแต่ ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา อยู่ในระดับน้อย

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

สรุป การเปรียบเทียบครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจํา เป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

4.2 ปัจจัยจําเป็นเบื้องต้น ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน

สรุป การเปรียบเทียบครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจําเป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

5.1 ปัจจัยจูงใจ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

5.2 ปัจจัยจําเป็นเบื้องต้นครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

สรุป การเปรียบเทียบครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยจําเป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัยจูงใจ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

6.2 ปัจจัยจําเป็นเบื้องต้น ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจ

ใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยและรายด้าน

สรุป การเปรียบเทียบครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

### 2.1 ปัจจัยเชิงใจ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532 : 56) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบลำดับที่สำคัญทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภาคภูมิใจในงานที่สำเร็จ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาอยู่ในระดับมากที่สุดและรองลงมา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนอกจากจะมีหน้าที่ประจำแล้วยังได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษจากผู้บริหารให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ เช่น งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานหลักสูตรพิเศษ เป็นต้น จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความภูมิใจ และอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานดังที่ สเตรวิสต์ และ เซลส (Strauss and Saylas, 1960:119-121) กล่าวว่า ความต้องการที่รุนแรงของคนคือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าถ้าได้ทำอะไรสำเร็จจะมีผลต่อบุคคลอื่นด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทำให้งานนั้นได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นเพราะว่า งบประมาณที่จัดสรรให้ตามสาขาวิชาต่าง ๆ ไม่เหมาะสมจึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้กำลังใจรวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยแก้ปัญหา และการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จเกิดการภูมิใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บริหารสามารถช่วยเขาให้ประสบความสำเร็จได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : 83) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษารู้สึกพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and Others . 1959:60-63) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรืออื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับนับถือ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทำให้บุคคลอื่นยอมรับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร อาจจะเป็นเพราะว่า ขาดการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน และฝึกอบรม เพื่อนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากขึ้น เพื่อทำให้บุคคลเหล่านั้นรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร รวมทั้งเป็นผลให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532 : 55) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นงานประจำ งานพิเศษ แต่การบริหารตามสายงานนั้นมีหลายฝ่ายและหลายขั้นตอนจึงทำให้การประสานงานไม่ชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผน ไม่มีความท้าทาย และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ส่วนรวมในการวางแผน อาจจะเป็นเพราะว่า ในการประชุมแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นส่วนมากจะมีแต่ครู - อาจารย์ที่มีตำแหน่งสายงานบริหารเข้าร่วมประชุมเพื่อรับนโยบายหรืองานที่มอบหมายมาให้ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นถ้าผู้บริหารได้ให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมากขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:314) ได้กล่าวว่า ตามที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 110 - 111) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไว้ชัดเจน แต่ความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นมีน้อย ไม่ค่อยตรงกับความถนัด และไม่ตรงกับความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาที่เรียนมา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเพราะว่า ด้านนโยบายไม่ชัดเจน และมีเรื่องเร่งด่วน รวมทั้งด้านงบประมาณที่สนับสนุนจัดสรรให้ไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลา จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเหมาะสม ตรงกับความรู้ และความถนัดที่ได้เรียนมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ การวางแผนพัฒนางานของตนเอง การมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อันมีผลต่อความรู้สึกรู้สึกในด้านความภาคภูมิใจในความสำคัญของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานด้วย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:51) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบว่า เมื่อมอบหมายงานความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใดควรจะมีมอบหมายหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้น ได้สัดส่วนพอเพียง จึงทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521:475) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด เขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในระดับมากที่สุด แต่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันสภาพการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนั้นต้องพบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นสาเหตุให้ครู-อาจารย์เหล่านั้นต้องดิ้นรนพยายามศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันกับเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมสัมมนาและการศึกษาต่อก็ตามเพื่อมาประกอบกับความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติจะได้รับการสนับสนุนจากทางกรมอาชีวศึกษาที่ว่า จะพัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีความสามารถทางวิชาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะมีเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดแคลนบุคลากร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับน้อยที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม อาจจะเป็นเพราะว่า กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารส่วนมากไม่แน่นอนชัดเจน และจะกระทำตามความคิดเห็นของผู้พิจารณาและผู้มีอำนาจสูงกว่าเท่านั้น จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นถ้าผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้นรวมทั้งการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530:54) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะว่าการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานใหม่ที่ท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2522:113) ที่ว่า อาจารย์ใหญ่ต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูรู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ

## 2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 115) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในด้านการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาจะมีสายงานการบริหาร ตามแผนภูมิหลายชั้นตอนหลายฝ่าย ตั้งแต่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาของแต่ละสาขาวิชา และครู - อาจารย์ จึงทำให้เข้าใจถึงนโยบาย ของฝ่ายบริหาร แต่ในด้านการบริหารงานตามแผนภูมิมียหลายฝ่ายเกิดความสับสนในการทำงาน และยังขาดการวางแผนล่วงหน้า จึงเป็นสาเหตุทำให้ครู-อาจารย์ได้รับนโยบายไม่ชัดเจน รวมทั้ง การมอบหมายงานซับซ้อน การกระจายงานไม่เสมอภาค และขาดการติดตามประเมินผล ด้วยเหตุ นี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือการวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร อาจจะเป็นเพราะ ว่า บางครั้งผู้บริหารต้องปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของกรมอาชีวศึกษา และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ดังนั้นถ้าผู้บริหารได้มีนโยบาย และการบริหารงานที่ชัดเจนก็จะทำให้ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ตามความคิดเห็นของ ประมวล เสนา ฤทธิ์ (2526:2) ที่ว่า นโยบายและการบริหารที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานการจัดการ บุคลากร วัสดุ เวลา และงบประมาณให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัดทุกฝ่ายจะรู้หน้าที่ของ ตนเองอย่างชัดเจน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ บุญวงศ์ (2531 : 3) เรื่องการประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัย เทคนิคกรมอาชีวศึกษา ซึ่งได้ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศของครู-อาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีการ สอน ครูประจำทุกแผนกที่ได้รับการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการทำงาน of ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมนั้น ต้องตามให้ทันกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงทำให้ผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเหลือ แนะนำอยู่ตลอดเวลา และจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครู-อาจารย์เหล่านั้นจะต้องศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อการสอน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ รวมทั้งการได้รับช่วยเหลือ แนะนำจากผู้มีความรู้ความสามารถ เช่น ผู้บริหารและหัวหน้าแผนกวิชา เพื่อมาช่วยแก้ปัญหา ไม่ว่างจะเป็นในลักษณะของเอกสาร ประชุมกลุ่ม หรือ การนิเทศแบบคลินิก ดังที่ ธนู แสงศักดิ์ (2515:10) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้าหมวดวิชาต้องปฏิบัติดังนี้ เตรียม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางสอน กำหนดชั้นเรียน ประชุมครูเป็นรายวิชา นิเทศ ครูในหมวดวิชา ประสานงานกับหมวดวิชาอื่น เพื่อช่วยเหลือทางวิชาการ จัดวัสดุอุปกรณ์ การสอน สร้างอุปกรณ์การสอน ให้ความสะดวกแก่ครูในการใช้อุปกรณ์การสอนส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม และส่งเสริมให้ครูเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนแต่ด้านการอาชีวศึกษายังขาดส่วนนี้อยู่มาก เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณและบุคลากร ประกอบกับสายการบริหารงานมีหลายขั้นตอน เกิดความซ้ำซ้อน และไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อาจจะเป็นเพราะขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ และวิทยากรที่มีความรู้มาให้การแนะนำ จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นถ้าผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการนิเทศ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอก็จะทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 – 51) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่การได้รับบริการด้านสวัสดิการตามสิทธิอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สวัสดิการตามสิทธินั้นส่วนมากจะได้รับตามกฎหมาย หรือตามระเบียบของกระทรวงการคลังที่กำหนดไว้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ค่อยคำนึงถึงการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิทธิ ให้กับครู-อาจารย์เท่าที่ควร เช่น ที่พัก รถรับส่ง เป็นต้น และโดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นยังขาดความยุติธรรมเมื่อนำข้อคิดเห็นเหล่านี้มาประกอบกับเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษจากภาคนอกเวลา จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม อาจเป็นเพราะว่า เกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้น ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนชัดเจน และส่วนมากจะยึดข้อคิดเห็นของผู้พิจารณาเป็นหลัก จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจ มีนโยบายกฎเกณฑ์ที่เด่นชัดแน่นอนและยุติธรรมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมากขึ้น ดังผลงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532:174) ที่พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน

แทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์ในสถานศึกษา  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ช่วง  
อุตสาหกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์  
ศรีพหล(2519 : 30 – 37) เรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล ประสานมิตร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล  
ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธภาพ  
ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครู-  
อาจารย์ด้วยกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของงานภายในวิทยาลัย  
เทคนิคนั้นไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรืองานพิเศษที่มอบหมายให้ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม  
ปฏิบัติ ต้องอาศัยความร่วมมือการประสานงานซึ่งกันและกัน ทั้งผู้บริหารระดับแผนก และครู-  
อาจารย์ด้วยกัน โดยเฉพาะครู-อาจารย์ในแผนก และระหว่างแผนกสาขาวิชาต้องอาศัยและ  
ประสานร่วมมือกันในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ  
และให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965:41-42) ได้กล่าว  
ไว้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ  
ในงานที่กำลังทำอยู่ แต่ในสภาพของการบริหารงาน โอกาสที่ครู-อาจารย์จะมีส่วนร่วมกิจกรรมกับ  
ผู้บริหาร หรือการประสานงานที่ดีของผู้บริหารมีไม่มากนัก เนื่องจากมีภาระมากและครู-อาจารย์  
ช่วงอุตสาหกรรมมีจำนวนชั่วโมงการสอนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมมี  
ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การมีโอกาส  
ร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นมีภาระหน้าที่ดูแลงานด้าน  
บริหารสายต่าง ๆ มากทำให้เวลาที่เข้าร่วมกิจกรรมน้อย จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับ  
น้อยที่สุด ดังนั้นถ้าผู้บริหารได้มีนโยบายในการประสานงานจัดกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้งแนะนำ  
ให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการประสานงานที่ดีก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

5. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม มี  
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 :  
74 – 77) เรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การเปรียบ  
เทียบระหว่างวิทยาเขต พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 สถาบัน ใน  
ด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จำนวน  
ชั่วโมงสอนมีความเหมาะสมอยู่ในอันดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กรมอาชีวศึกษาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดจำนวนชั่วโมงการสอนให้กับครู-อาจารย์สอนตามตำแหน่งหน้าที่ไว้เหมาะสมและชัดเจน แต่สภาพการทำงานภายในวิทยาลัยเทคนิค จะมีความสะดวกและเอื้ออำนวยอยู่ในระดับหนึ่งเท่านั้นไม่มากหรือน้อยเกินไป ไม่ว่าจะป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ห้องปฏิบัติการที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นต้น เนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ นักศึกษามีมากเกินไป ขาดแคลนครู-อาจารย์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา อาจจะเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนักศึกษาที่เข้ามาเรียนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์รวมทั้งพื้นที่และห้องปฏิบัติการที่เหมาะสมกับรายวิชาารองรับได้ เนื่องจากขาดงบประมาณจึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาวิธีการเพื่อจัดหาสิ่งต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และชั่วโมงการสอนให้เหมาะสม เพื่อให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่องานจะได้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:281) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพของงาน นับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น สภาพการทำงานที่ดีควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น โดยภาพรวมทุกด้านผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับมากที่สุด และด้านสภาพกาทำงานอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าจะทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน ผู้บริหารควรจะต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ มีนโยบายที่ชัดเจน มีการจัดสภาพการทำงานที่ดี รายได้และสวัสดิการให้เหมาะสม รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 2) กล่าวว่า การสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลทุกคน สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ชัดเจน มีเทคนิคควบคุมงาน ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ทำทนายให้ทำเสมอ บริหารงานให้มีความเที่ยงธรรม และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึงจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของครู-อาจารย์ ตามปัจจัยงูใจ และปัจจัยจำ เป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุดเรนทร์ สุขนวล (2531 : 56) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย พบว่า ความเห็นของครู-อาจารย์ไม่ว่าจะช่วงอายุใดต่างก็มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จะมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำเนียร เพชรรัตน์ (2535 : บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมนั้น จะใช้ความรู้ความสามารถตรงตามถนัดในสาขาวิชาที่เรียนมาอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและนโยบายเดียวกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเรื่องการมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานานทำให้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างในสาขาวิชานั้นๆ รวมทั้งได้รับมอบหมายหน้าที่ทางการบริหารด้านต่าง ๆ จึงต้องศึกษางานหาประสบการณ์ด้วยการอบรมศึกษาดูงาน และด้านวุฒิ ตำแหน่งงานอยู่ในกฎเกณฑ์ของการพิจารณาให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ต่างกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ยังมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมที่จะมอบหมายหน้าที่พิเศษให้รวมทั้งการส่งเสริมเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหาร จึงเป็นสาเหตุทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารรู้จักส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างความพึงพอใจให้กับครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมอย่างทั่วถึง ทั้งมีนโยบายการบริหารการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจนตรงกับความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม จัดหาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม มีกิจกรรมร่วมสังสรรค์กันเพื่อเกิดความสามัคคีในกลุ่ม เกิดความรู้สึกร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดสวัสดิการให้ทั่วถึง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2523:278) ได้สรุปไว้ว่า การงูใจคนนั้นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์การความเหมาะสมกับบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน และ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525:170) มีความเห็นว่า สังคมประชาธิปไตยต้องส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศในการทำงานเป็นหมู่คณะ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงทำให้บุคลากรนั้นตั้งใจปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำเนียร เพชรรัตน์ (2535 : 133) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมในสถานศึกษาต่างก็ได้รับมอบหมายงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ตามสาขาวิชาที่สอน การใช้ความรู้ด้านวิชาการและทักษะความชำนาญแบบเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่า ๆ กัน ซึ่งตรงกับความเห็นของ พิชัย ศรีใส (2534:83) ที่ว่าครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีโอกาสก้าวหน้าพอ ๆ กัน เพราะโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนด้วย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเรื่อง ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา และจำนวนชั่วโมงการสอนเหมาะสมทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากมีงานสอนประจำแล้วยังมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่ม เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้าต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้ไม่มีเวลาสอนจึงมีความต้องการที่จะได้ห้องปฏิบัติการที่สมบูรณ์และเหมาะสมรวมทั้งมีจำนวนชั่วโมงสอนลดลง ส่วนครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากมีหน้าที่สอนประจำเพียงอย่างเดียว ทำให้มีเวลาว่างที่จะศึกษาค้นคว้าและพัฒนาได้ตามที่ต้องการ จึงเป็นสาเหตุให้ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาเพื่อครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมจะได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักพอใจเนื่องจากประสบความสำเร็จในงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยของใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน กลุ่มครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30 – 37) เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไลฒ ประสานมิตร พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนั้นจะอยู่ภายใต้้นโยบาย ระเบียบและกฎเกณฑ์เดียวกัน ลักษณะของงานและสภาพการทำงานคล้ายกันหน้าที่ประจำคือการเรียนการสอน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้นถ้าวิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีการรายงานผลการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลเดียวกัน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความ เป็นธรรมด้วยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันแต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถก็จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่วิทยาลัย

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ ตามปัจจัยของใจและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลสรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ต่างกันมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการรับราชการที่วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะมี ลักษณะของงานความรับผิดชอบ สภาพของงานที่คล้ายกันเนื่องจากอยู่ภายใต้กฎระเบียบ นโยบาย และการบริหารที่เหมือนกัน รวมทั้งรายได้และสวัสดิการจะเป็นไปตามกฎระเบียบเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับ และด้านลักษณะของงานเกี่ยวกับเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยเทคนิค โดยเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนมากจะมีรายได้พิเศษคือ ค่าตอบแทนสอนภาคนอกเวลาคิดเป็นอัตรารายได้ต่อชั่วโมง ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง คือ ระดับ ปวช.เท่ากับ 120 บาทต่อชั่วโมง ระดับ ปวส.เท่ากับ 150 บาทต่อชั่วโมง โดยไม่ได้คำนึงว่าผู้มีเงินเดือนมากจะได้ค่าตอบแทนภาคนอกเวลามาก ผู้มีเงินเดือนน้อยจะได้ค่าตอบแทนภาคนอกเวลาน้อย แต่ในการนับชั่วโมงการเบิกจ่ายค่าสอนคาบนอกเวลาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งหน้าที่พิเศษ เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ และหัวหน้างาน ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีอายุราชการมากจะมีชั่วโมงการเบิกภาคนอกเวลามากกว่าผู้ไม่มีหน้าที่พิเศษ ส่วนเกี่ยวกับเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่จะพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ทันกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีใหม่เพื่อมาใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต่างกับผู้ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ มีความชำนาญและทักษะเลยคิดว่าไม่มีอะไรต้องศึกษาและค้นคว้าจึงเป็นสาเหตุให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม สามารถมีนโยบายการจัดแผนการเรียน ชั่วโมงการสอนภาคนอกเวลาให้ใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าที่ทำได้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้ประกอบอาชีพพิเศษตามความถนัด และตามความสามารถเมื่อมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้สำเร็จ ดังที่ ภิญโญ สาร (2517:7) กล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารไม่ควรละเลยที่จะพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้ สวัสดิการ และรายได้ เพราะถ้ารายได้เพียงพอก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

#### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

จากผลงานวิจัย พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ให้ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งมีการสนับสนุนในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอย่างจริงจัง
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและให้เกียรติในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม รวมทั้งการยอมรับ เมื่องานนั้นสำเร็จ
3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานที่เป็นงานที่ท้าทาย เพื่อเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนงานมากขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ระยะเวลาความรับผิดชอบให้ชัดเจน รวมทั้งให้ความอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหามากขึ้น
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์สนับสนุนเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรมมากขึ้น
6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน มีการวางแผนล่วงหน้า และดำเนินงานตามแผนงาน รวมทั้งควรกระจายงานอย่างเสมอภาค มีการติดตามและประเมินผลให้มากขึ้น
7. ด้านการนิเทศ ควรมีการจัดสัมมนาชี้แนะแนวทาง การประชุมให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การประชุมนิเทศ การแนะนำ และการนิเทศเป็นต้นให้แก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากขึ้น
8. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารควรรีให้ความยุติธรรมต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มากขึ้น
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ โดยการจัดกิจกรรมรวมและกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น
10. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เพียงพอมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถโดยการจัดฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ด้านงบประมาณควรจัดสรรและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้เพียงพอ และทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ควรมีนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหาร รวมทั้งมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น เพื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์ จะได้นำมาแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงาน
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู - อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านรายได้และสวัสดิการ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์จะได้นำมาแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงาน
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคอื่น ๆ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทั่วประเทศ และนำมาพัฒนาปรับปรุงบุคลากร โดยส่วนรวมของกรมอาชีวศึกษา ต่อไป

## บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์, 2529.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารบุคคลในราชการไทย. คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ, 2518.
- คำนึ่ง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- จรัส อติวิทยากรณ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา, 2536.
- จ่านงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหาร  
ธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.
- จำเนียร เพชรรัตน์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535.
- ชมพูนุช บัวบังศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัย  
เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526
- ธนุ แสงศักดิ์. "บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา". วิทยากรย์ 1 (กรกฎาคม,  
2515).
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า:  
การเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู  
เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒประสานมิตร, 2521.

มณฑิตย์ อินทรชั้น. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ: พีรพัฒนาการ  
พิมพ์, 2526.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2522.

ประมวล เสนาฤทธิ. การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526.

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

พนัส หันนาคินทร์. หลักบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2524.

พิชัย ศรีใส. ความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาการงานอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ศ. การพิมพ์, 2523.

ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภา, 2526.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

วิรัช กุมทมาศ. "หลักการอาชีวศึกษา" วารสารอาชีวศึกษา (สิงหาคม 2528) : 49.

ศิริลักษณ์ บุญวงศ์. การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดคุพินอักษร, 2526.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้า, 2516

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525

สุพล วังสิทธิ์. "การพัฒนาคนที่เป็นโรคไม้ตายซาก" มิตศร. 31:21 – 23 ธันวาคม 2532.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุภรณ์ ศรีนวล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์ , 2514.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2517.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6 ; กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์. 2522

สันต์ ชรรมบำรุง. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายใน ฯ”  
วิจัยสนเทศ ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 (กุมภาพันธ์ – มีนาคม, 2534 )

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการรูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อาชีวศึกษา,กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

อาชีวศึกษา,กรม. แบบคำชี้แจงและประกอบกรขอปรับปรุงส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : กองการศึกษา อาชีพ กรมอาชีวศึกษา, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา,กรม. แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : กองวิทาลัย  
เทคนิค กรมอาชีวศึกษา, 2539.

อาชีวศึกษา,กรม. สถิติอาชีวศึกษา 2535. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2535.

อาชีวศึกษา,กรม. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา,กรม. ว่าด้วยระเบียบการจัดการเรียนการสอน พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา,  
2537.

อารี เพชรสุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2530

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์  
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

อุครเรนทร์ สุขนวล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโตดศึกษาในประเทศไทย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
2531.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสารการพิมพ์, 2530.

Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. New York : Englewood Cliffs,  
New Jersey:Prentice-Hall, Inc.,1965.

Avakion ,Nancy A. "An Analysis of factors Relating to Job Staisfaction and Dissatis of Facuty  
Members in Institution of Higher Education. " Dissertation Abstracts International.  
October, 1971.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Beach, Dale S. The Management of people at work. London : The Macmillan Company, 1970.
- Benton, Lewis R. Supervision and Management. New York : McGraw – Hill Book Company, 1972.
- Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Massachusetts: Harvard University Press, 1968.
- Davis and Newstrom. Human Behavior at work : organization Behavior. New York : McGraw-Hill, 1981.
- Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology. New York: McGraw - Hill Book Co., 1967.
- Gilmer, Von Haller B. and Others. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Hammer, Rober Eugene. "Job Satisfaction of special Class Teachers in Iowa : An Appication of the Herzberg Two Factors Theory." Dissertation Abstracts International. January, 1971.
- Herzbreg, Frederick and Others. The Motivation to Work. New York : John wiley, 1959.
- Lock, Edwin A. "The Nature and Cuases of Job Satisfaction" in Marvin D. D. DunneHe, ed. Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago:Band McNally, 1976
- Maslow Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.
- McGregor Douglas. The Humen Side of Enturprise. New York : McGraw - Hill Book, 1960.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Morse, Nancy C. Satisfaction in The White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Modle in Higher Education. Dissertation Abstracts International. December, 1980.

Strauss, George and Sayless, Leonard R. Personal : The Human Problem of Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. Inc, 1960.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2539

1. นายสมศักดิ์ อินทрма ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 3620

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 ตุลาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

ด้วย นายสมผัด อินทрма เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย  
เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผศ.ดร.พรณี สীগัจฉณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/ 4075

คณะกรรมการอำนวยการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
  2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
  3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ อินทрма เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ  
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย  
เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม  
2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด  
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา  
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี ลีกิจวัจนะ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัจนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ

นายสมศักดิ์ อินทรมา

1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
3. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
6. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
7. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
8. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
9. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
10. วิทยาลัยเทคนิคเลย
11. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
12. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
13. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
14. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
15. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
16. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
17. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย

.....



ที่ ศธ 0907/1539

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

5 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด  
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2540

ด้วย นายสมศักดิ์ อินทрма ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ประสงค์จะดำเนินการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นายสมศักดิ์ อินทрма ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาบันทึกข้อความที่แนบมาพร้อมนี้ สำหรับการตอบแบบสอบถาม ให้ตอบเฉพาะชุดที่มีตราประทับมุมบนขวาของแบบสอบถามเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว โปรดส่งคืนชุดดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสงวน บุญวิทย์ทัศน์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

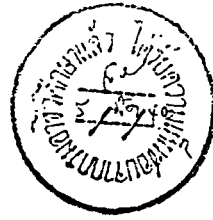
รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็น  
แนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการเรียน  
การสอนที่มีประสิทธิภาพของกรมอาชีวศึกษาต่อไป และผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลนั้น  
จะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการทำงานของท่าน  
ดังนั้นจึงโปรดกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความเป็นจริง.

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบรวม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวม 50 ข้อ

**ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ตอนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. อายุ
  - ( ) น้อยกว่า 35 ปี
  - ( ) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษา
  - ( ) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
  - ( ) ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. สาขาวิชา
  - ( ) ช่างยนต์
  - ( ) ช่างกลโรงงาน
  - ( ) ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
  - ( ) ช่างไฟฟ้ากำลัง
  - ( ) ช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - ( ) ช่างก่อสร้าง
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเท่านั้น)
  - ( ) น้อยกว่า 15 ปี
  - ( ) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
5. รายได้สุทธิ (รวมทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ) ต่อเดือน
  - ( ) น้อยกว่า 15,000 บาท
  - ( ) ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป



## ตอนที่ 2

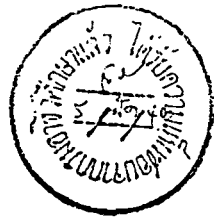
### แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง คำถามในตอนนี้เป็นคำถามซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยต้องการทราบว่าท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โปรดอ่านแลพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจในการ

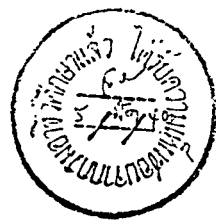
ปฏิบัติ

งานที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

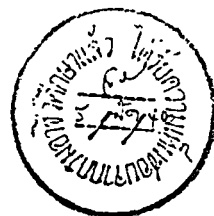
ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ความสำเร็จของงาน					
2	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลา.....					
3	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....					
4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....					
5	การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน.....					
5	ความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ.....					



ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6	การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน.....					
7	การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ.....					
8	การได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
9	การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ.....					
10	ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร.....					
	<b>ลักษณะของงาน</b>					
11	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ.....					
12	เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.....					
13	เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย.....					
14	เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
15	เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการวางแผน.....					
	<b>ความรับผิดชอบ</b>					
16	การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน.....					
17	งานมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.....					



ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18	มีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
19	ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20	งานที่ได้รับมอบหมายได้รับผลดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
21	การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....
22	การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24	การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
25	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
นโยบายและการบริหาร						
26	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
27	การกระจายงานมีความเสมอภาค.....	.....	.....	.....	.....	.....
28	การวางแผนล่วงหน้าของผู้บริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
29	การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....
30	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....



ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>การนิเทศ</b>					
31	การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
32	การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
33	การได้รับคำปรึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
34	การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
35	มีเอกสารระเบียบการเพื่อสะดวกต่อการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>รายได้และสวัสดิการ</b>					
36	เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
37	ความคุ้มครองของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ.....	.....	.....	.....	.....	.....
38	การได้รับบริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
39	การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามสิทธิ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
40	การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
41	สัมพันธภาพของผู้บริหารกับครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
42	สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....



ลำดับ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
43	มีการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
44	การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
45	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารบ่อยครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
สภาพการทำงาน						
46	ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
47	สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
48	ห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการฝึกนักศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
49	จำนวนชั่วโมงสอนมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
50	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสมศักดิ์ อินทрма
วัน เดือน ปีเกิด	13 มกราคม 2499
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
วุฒิการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างยนต์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล - เทคนิคยานยนต์
ประสบการณ์การทำงาน	หัวหน้าแผนกวิชาช่างยนต์ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ปัจจุบัน	รับราชการตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้