สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

RETENTION STATUS OF ELECTRONIC TEMPORARY TEACHERS IN THE TECHNICAL COLLEGE, VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

T060212

ศิริญญา โสพสจินดา

SIRINYA SOROSEJINDA

จพ.
ส152ศ
2548

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 60212
วัน,เดือน,ปี 27 มิ.ย. 2549

b 11501562x
i

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2548

ISBN 974-15-1532-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

RETENTION STATUS OF ELECTRONIC TEMPORARY TEACHERS IN THE TECHNICAL COLLEGE, VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

SIRINYA SOROSEJINDA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
IN ELECTRICAL COMMUNICATIONS ENGINEERING
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2005

ISBN 974-15-1532-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT 'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นางสาวศิริญญา โสพสจินดา
รหัสประจำตัว	44064607
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
พ.ศ.	2548
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ. ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.สมชาย หมื่นสายญาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างจากอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 191 คน จากวิทยาลัยเทคนิค 42 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Retention Status of Electronic Temporary Teachers in The Technical College, Vocational Education Commission
Student	Miss Sirinya Sorosejinda
Student ID.	44064607
Degree	Master of Science in Industrial Education
Programme	Electrical Communications Engineering
Year	2005
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr. Threraphon Thephasadin Na Ayuthya
Thesis Co-Advisor	Dr. Somchai Maunsaiyat

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to compare retention status of electronic temporary teachers in the technical college, Vocational Education Commission, according to 6 aspects including Achievement, Interpersonal relations with peers, Working Conditions, Welfare, Management system and Job security which were classifying by working experiences. Sample were 191electronic temporary teachers from 42 technical colleges.

Questionnaires were used for data collection. The researcher obtained the 189 completed questionnaires which was 98.95 percentage.

The data were analyzed by SPSS for Windows with Percentages, Mean, Standard deviation, t-test Research result were as follow :

1. Electronic Temporary Teachers in technical colleges had opinions on retention status were at the hight level as a whole and for all 6 aspects.

2. Electronic Temporary Teachers in technical colleges who had different working experiences had different opinions on retention status as a whole.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะความกรุณาของท่านอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สมชาย หมื่นสายญาติ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา ตลอดจนเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดียิ่งจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ ดร.คทา ชื่นตา อาจารย์วิชาญ วาณิช อาจารย์วิสุทธิ์ ชินนาพันธ์ อาจารย์สกุณี จันทลักษมี และอาจารย์ทุก ๆ ท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดและชี้แนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และอาจารย์ประจำ อาจารย์อัตราจ้างแผนกวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่งที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ช่วยเหลือโดยมอบทุนสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินงานด้วยความสำเร็จ

คุณประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นในภายหน้าของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออุทิศคุณงามความดีทั้งหลายให้แก่ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง และครู-อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านดังที่กล่าวนามมา

ศิริญญา โสฬสจินดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ III

กิตติกรรมประกาศ IV

สารบัญ V

สารบัญตาราง VII

สารบัญรูป IX

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 5

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

2.1 การบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 9

2.2 ลักษณะงานของอาจารย์อัตราจ้าง 21

2.3 ทฤษฎีจูงใจและความสำคัญในการศึกษาความพอใจ 30

2.4 สภาพการคงอยู่ 35

2.5 การวิจัยเชิงบรรยาย 40

2.6 การเขียนและสร้างแบบสอบถาม 43

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 51

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 51

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 54

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 58

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 60

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 61

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค 64

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค 71

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ 88

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 90

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 90

5.2 สมมติฐานของการวิจัย 90

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 90

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 91

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 92

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 92

5.7 สรุปผลการวิจัย 92

5.8 อภิปรายผลการวิจัย 100

5.9 ข้อเสนอแนะ 105

บรรณานุกรม 107

ภาคผนวก 109

ภาคผนวก ก.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 110

ภาคผนวก ข.ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์โดยโปรแกรม ... 117

ภาคหนวก ค.หนังสือราชการ 141

ประวัติผู้เขียน 155

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค.....	52
3.2	จำนวนอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ของวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	52
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	61
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมทุกด้าน.....	64
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน.....	65
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	66
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านสภาพการทำงาน.....	68
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	69
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	70
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันคือ จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี และจำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวมทุกด้าน..... 72

4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน..... 74

4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 76

4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน..... 79

4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ..... 82

4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน..... 85

4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในการททำงาน..... 87

4.16 ข้อเสนอแนะ นำเสนอด้วย ค่าร้อยละ..... 89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการทำวิจัย	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ทำให้โลกกลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ที่มีระบบเศรษฐกิจเสรี มีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เน้นเทคโนโลยีและความต้องการกำลังแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนธุรกิจบริการที่แข่งขันกัน เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าวส่งผลกระทบถึงประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมโลกด้วย เช่น การประสบกับภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวเองเพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ในด้านสังคมและวัฒนธรรมก็ได้รับผลกระทบในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีการ เลียนแบบจากสังคมอื่นเข้ามา และมีความขัดแย้งของวัฒนธรรมเดิมกับวัฒนธรรมใหม่ ในด้านการเมืองการปกครอง เนื่องจากประเทศไทยปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นระบบที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพและบทบาทที่พึงมี ทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิที่ตนเองจะได้รับมากขึ้น

เมื่อเราทุกคนต้องประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นนั่นคือต้องมีวิชาชีพ การอาชีวศึกษาจึงเป็นการหาความรู้ ทักษะ เพื่อการประกอบอาชีพ การอาชีวศึกษาขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างมาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะเกิดปัญหาทางด้านอาชีพและความต้องการผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น ความหลากหลายของสาขาอาชีพ จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมบุคคล เพื่อจะได้มีความสามารถในการประกอบอาชีพนั้น การเตรียมบุคคลเพื่อจะประกอบอาชีพต่างๆ ต้องคำนึงถึงทั้งปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งความถนัดและความสนใจ

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดวิชาชีพ 5 ประเภท คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม รัฐบาลได้เห็นความสำคัญและยอมรับว่า การจัดการศึกษานั้น เปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง สถานศึกษา วิทยาลัยต่างๆ ต้องผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้มีคุณภาพสูง

กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปสาระสำคัญบางประการที่มีผลต่อการจัดและบริหารอาชีวศึกษาและข้อหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัญหาที่เกิดจากการจัดการอาชีวศึกษา คือ การขยายสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างรวดเร็วทำให้ขาดแคลนบุคลากรการสอนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขาดอุปกรณ์ ขาดวัสดุและงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนของนักศึกษา และการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. : 236)

ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษามีใจความว่า " การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นกระบวนการผลิต และพัฒนากำลังคน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีที่มีลักษณะเฉพาะสัมพันธ์อย่างชัดเจน กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เจตนารมณ์ เพื่อให้บุคคลมีความรู้มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะทางพร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ สามารถเพิ่มผลผลิต และมีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล รวมทั้งการให้บุคคลมีความสามารถประกอบอาชีพอิสระและพึ่งตนเองได้ แต่โดยที่การจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพดำเนินการในหลายหน่วยงานทั้งในสถานศึกษา หน่วยงานของภาครัฐบาลและเอกชน สถานประกอบการ ชุมชนและท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องสร้างเอกภาพเชิงนโยบาย แต่มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ มีการพัฒนาระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และจัดระบบความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อประสานประโยชน์การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้เกิดการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและของประเทศ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วย การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเป็นแม่บทในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้" (ร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาของรัฐบาล ให้ดำเนินการรวมกลุ่มของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในพื้นที่ให้บริการเป็น มีวัตถุประสงค์ในการจัดการอาชีวศึกษาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพการอาชีวศึกษาชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยประสานความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเกื้อกูลความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การระดมสรรพกำลัง การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนให้เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ดำเนินการจัดการศึกษาซึ่งมีทั้งของรัฐบาลและเอกชนโดยมีผู้บริหาร ครู อาจารย์ ปฏิบัติงานร่วมกันกับฝ่ายส่งเสริมการศึกษาต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันในการทำงานในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและให้ผลที่ได้ออกมาคือนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ในการจัดการเรียนการสอน ครูอาจารย์เป็นปัจจัยที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญในการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสภาพการคงอยู่ของครูอาจารย์เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูอาจารย์เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้การทำงานของครู อาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงผู้เรียนที่จะสำเร็จออกไปอย่างมีคุณภาพ

ในสภาพปัจจุบัน ครูอาจารย์ต้องมีภาระรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติหลายประการนอกเหนือจากการสอน เช่น งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่ งานการค้า งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานแนะแนว และงานอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทในงานที่มีผลต่ออีกหลายฝ่ายภายใต้นโยบายของผู้บริหาร ซึ่งสถานการณ์การทำงาน เช่นนี้อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพการคงอยู่ ดังนั้นสภาพการคงอยู่ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะที่ใดก็ตามที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการคงอยู่ที่ดี จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและในทางตรงข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีสภาพการคงอยู่ที่ดี ผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานองค์กรนั้นๆ ซึ่งผลอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบของการขาดงาน การย้ายงาน เกียจคร้านหรือต่อต้านในด้านการทำงานและการลาออกจากงานได้ในที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ทำงานได้สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญอีกด้วย ถ้าวิทยาลัยใดมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีความรู้ความคิดกว้างไกล มีภาวะของความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าตัดสินใจบนรากฐานแห่งคุณธรรมย่อมส่งผลต่อสภาพการคงอยู่ด้วย

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนบุคคลากรวิชาชีพต่างๆ จำนวนมาก การขาดแคลนบุคคลากรดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโดยปี พ.ศ. 2533 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู เมื่อสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีอัตรารองรับตามการกำหนดขนาดของกำลังคนภาครัฐบาล ซึ่งทำให้การขอเพิ่มอัตรากำลังไม่สามารถทำได้ อีกทั้งยังมีการเร่งรัดขยายการรับนักศึกษา เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ซึ่งก่อให้เกิดผลลบด้านคุณภาพของ ผู้เรียนเพราะว่าจำนวนครูอาจารย์ที่มีอยู่นั้น ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวน นักเรียนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นและยังมีสภาวะสมองไหลไปสู่ภาคเอกชนและคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่ประสงค์จะเข้ามาเป็นครูอาจารย์ (ปรีชา อินทะกนก. 2540 : 2) เนื่องจากในปี พ.ศ. 2540 เศรษฐกิจของชาติ อยู่ในภาวะตกต่ำยังส่งผลให้ทั้งภาครัฐบาลต่างก็ประสบกับปัญหาทางด้านงบประมาณการเงินจึงต้องมีการปรับลดงบประมาณ รวมทั้งการที่จะลดจำนวนข้าราชการลง ซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาวิชาชีพ ก็จะต้องปรับลดงบประมาณลงรวมทั้งการลดจำนวนข้าราชการครูลง และลดการบรรจุข้าราชการครูลง ดังนั้น สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาจึงต้องมีการจัดจ้างครูอาจารย์ เข้ามาทำหน้าที่ในการสอนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา และเป็นการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายลง ซึ่งอาจารย์อัตราจ้างจะไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ผลที่ตามมาคือวิทยาลัยจะประสบปัญหาการเข้าออกของครูอาจารย์อัตราจ้างเป็นประจำซึ่งครูอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในอัตราจ้างมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา ทำให้ความผูกพันระหว่างสถานศึกษากับอาจารย์อัตราจ้างมีน้อยและอาจารย์อัตราจ้างมีความรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพครู อาจารย์อัตราจ้างส่วนใหญ่จะอาศัยวิทยาลัยเป็นที่พักพิงชั่วคราว เมื่อพบช่องทางที่ดีกว่าก็จะลาออกไป บางสถานศึกษาอาจารย์อัตราจ้างมีวุฒิไม่ตรงสาขาหรือมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนที่มีวุฒิการศึกษาสูงก็อยู่ไม่นานและมักจะหางานที่มีสวัสดิการ เงินเดือน ตำแหน่ง รายได้พิเศษที่ดีกว่าเดิมหรือหาทางในการสอบบรรจุ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาต้องประสบปัญหาอาจารย์อัตราจ้างลาออกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (จิตรวีร์ สมศรี. 2545 : 2) และอีกสาเหตุหนึ่ง คือ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปนั้น สามารถที่จะทำงานด้านอิเลคทรอนิกส์ ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ ในหน่วยงานอื่นๆ นอกจากสถานศึกษา เช่น องค์กรเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ หรือธุรกิจส่วนตัวได้ เพราะเป็นสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีหน่วยงานเอกชนรองรับอย่างกว้างขวาง และเมื่ออาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาอิเลคทรอนิกส์ รู้สึกถึงสภาพการคงอยู่ไม่ดี ก็จะหาช่องทางที่ดีกว่าและลาออกจากการเป็นอาจารย์ในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจากสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเพื่อว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ แตกต่างจากอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาสั้นๆ อย่างไร และสาเหตุอะไรบ้างที่ทำให้อาจารย์อัตราจ้างที่มี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานยังคงทำงานต่อไปโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการคงอยู่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Frederick Herzberg ในส่วนที่เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวไว้มี 2 ประการ คือ

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การยอมรับ (Recognition) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement and growth) ลักษณะของงาน (The work itself)

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) การนิเทศ (Supervision) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life) สถานภาพของตำแหน่ง (Status) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หรือ สวัสดิการ (Welfare) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีของ Federick Herzberg และเลือกปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของFederick Herzberg บางข้อ มาใช้ในการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ

1. การประสบผลสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพการทำงาน
4. สวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
5. นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ความมั่นคงในการทำงาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2546 โดยศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง 6 ด้าน ในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 84 แห่ง โดยวิทยาลัยเทคนิคที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 84 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 191 คนซึ่ง ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของอาจารย์อัตราจ้างในแต่ละวิทยาลัยเทคนิค โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 84 แห่ง และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50% เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยเทคนิคในแต่ละเขตให้มีจำนวนเท่ากัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ

2.2.1 การประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.2.3 สภาพการทำงาน

2.2.4 สวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.6 ความมั่นคงในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพการคงอยู่ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้อาจารย์อัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคอยู่ เกิดความรู้สึกมั่นใจและผูกพันที่จะคงอยู่กับวิทยาลัยนั้นต่อไปโดยไม่คิดจะลาออก โดยอาจารย์อัตราจ้างยังคงทำงานเป็นอาจารย์อัตราจ้างในสังกัดวิทยาลัยเทคนิค ทำหน้าที่สอนและทำงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2. อาจารย์อัตราจ้าง หมายถึง ผู้สอนสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ที่ทำหน้าที่สอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างชั่วคราว

3. การประสบผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้ทำงานที่ตนเองถนัด ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถและผลงานจาก หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา และสังคม ได้เป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานและการได้รับรางวัลจากผลงานที่ตนทำอย่างเต็มความสามารถ

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสำนึกห่วงใย ต้องการที่จะอยู่กับเพื่อน ไม่รู้สึกว่าตนเองโดดเดี่ยวว้าเหว่ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ทำงานร่วมกันด้วยความรัก เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกมีน้ำใจ มีความจริงใจ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จ ของงานร่วมกัน ต้องการเห็นวิทยาลัยและเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดี มีโอกาสได้ พบปะ พูดคุย สังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ปรึกษาเรื่องต่างๆ นอกเวลาปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง มีความไว้ใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีความร่มรื่น เย็นสบาย มีความเงียบสงบ สะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ สะดวกสบาย มีบริเวณกว้างขวาง ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน เงินงบประมาณเกี่ยวกับการเรียนการสอน และวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้มีความทันสมัย และเพียงพอกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา ระบบการติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน และอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง มีความทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอกับการใช้งาน มีจำนวนชั่วโมงในการสอนแต่ละสัปดาห์ที่เหมาะสม มีห้องเรียนต่างๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเรียนการสอน

6. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หมายถึง สิ่งที่วิทยาลัยจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น การได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ สิทธิในการลา สิทธิในการได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าใช้จ่ายต่างๆ การได้รับการอำนวยความสะดวกจากสถานศึกษาในด้านการประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ การได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิประโยชน์ในการเบิกค่าเช่าบ้าน เงินกู้ฉุกเฉิน และสิทธิในการ ได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อ เป็นต้น

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารการจัดการองค์กรที่มีความโปร่งใส ชัดเจน รวดเร็ว มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินงานต่างๆไว้อย่างชัดเจน การบริหารงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนวทางในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน การสั่งงาน การให้คำปรึกษา การดูแล เอาใจใส่ มีความเป็นกันเอง มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรทุกองค์กรที่จะไม่ถูกยกเลิกจ้างหากไม่ได้กระทำความผิดใดๆ และเป็นผู้ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด หรือหมายถึง การทำงานในองค์กรนั้นจนมีความประสงค์ที่จะออกจากงานนั้นด้วยตนเอง เป็นอาชีพที่มีหลักประกันด้านความ มั่นคงต่ออาชีพ มีการประเมินผลงานของบุคคลอยู่เสมอ มีแผนงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ชัดเจนมีแผนระยะยาวและมีการคาดการณ์ ในอนาคตเกี่ยวกับเรื่องการจ้างงานมีการปรับแผนบุคลากร โดยแจ้งให้ผู้ถูกจ้างทราบ มีการพูดคุยปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในอาชีพ และอยากให้ท่านร่วมทำงานต่อในวาระต่อไป

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

9.1 น้อยกว่า 5 ปี

9.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามลำดับดังนี้

2.1 การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ลักษณะงานของอาจารย์อัตราจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว

2.3 ทฤษฎีจูงใจและความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 สภาพการคงอยู่

2.5 การวิจัยเชิงบรรยาย

2.6 การเขียนและสร้างแบบสอบถาม

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การบริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเปลี่ยนโครงสร้างไปตามกฎหมายใหม่ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บัญญัติให้มีกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติที่ออกตามนัยของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนั้น ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้าง องค์กร การแบ่งส่วนงาน การจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ ในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รัฐบาลได้ทยอยเสนอไปยังรัฐสภาเพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติ

สำหรับการจัดโครงสร้าง องค์กร การแบ่งส่วนงานนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการจัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐออกเป็น (1) ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง (2) ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาและ (3) ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล สำหรับในส่วนกลางให้มีสำนักงานปลัดกระทรวงและองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยให้มีสำนักงานของคณะกรรมการองค์กรหลักดังกล่าว สำหรับเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดให้อยู่ในการกำกับ ดูแล ของเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการแต่ละคณะ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

ทั้งนี้ บทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ มาตรา 70 บัญญัติว่า บรรดาบทกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปจนกว่าจะได้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินห้าปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และมาตรา 71 บัญญัติว่า ให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงมีฐานะและอำนาจหน้าที่เช่นเดิมจนกว่าจะได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในการนี้ คณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ต่อสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภาได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว บัดนี้ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยแล้ว ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งระบบ นับตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป

2.1.1 สภาพการเปลี่ยนแปลง

เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. สถานภาพของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี และ 5 หน่วยงานหลัก คือ สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. หน่วยงานเดิมต้องโอนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างเดิม

- สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ยกเว้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ) กรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา-แห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ และสำนักงานศึกษาธิการ-จังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

- ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

- กรมอาชีวศึกษา ยกเว้น สถาบันเทคโนโลยี-ปทุมวัน

3. สถานภาพของสถานศึกษา

3.1 โรงเรียน วิทยาลัย และสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ยังคงมีสถานะเป็นสถานศึกษาตามประกาศเดิม จนกว่าจะมีการประกาศของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นมารองรับใหม่ ทั้งนี้ ไม่เกิน 20 สิงหาคม 2547

3.2 โรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษา ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้น ศูนย์การศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ และโรงเรียนสำหรับคนพิการต้องขึ้นกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.3 โรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.4 โรงเรียน หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

3.5 สำหรับโรงเรียน หรือวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะมีการมอบอำนาจให้อยู่ในการกำกับดูแลและประสานส่งเสริมของเขตพื้นที่การศึกษา

4. สถานะตามอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีและข้าราชการ

4.1 อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย และอำนาจหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดไว้เดิม เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

4.2 อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย และปลัดทบวงมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้เดิมเป็นอำนาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้วแต่กรณี

4.3 อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันที่กำหนดไว้เดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและปลัดกระทรวงศึกษาธิการแล้วแต่กรณีจนกว่าจะมีการตรากฎหมายเกี่ยวกับสถาบันเหล่านั้น

4.4 ข้าราชการในสถานศึกษา

(1) สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎกระทรวงและจะมีอำนาจดูแลรักษาและดำเนินการในทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารงานอื่นๆ นอกเหนือตามที่กฎหมายกำหนดไว้ข้างต้นต่อเมื่อมีการมอบอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานและคณะกรรมการอื่น ๆ ที่มีหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

(2) สถานศึกษาที่ขึ้นตรงกับส่วนกลาง เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ และกรมอาชีวศึกษา ต้องมีการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใหม่ทั้งหมด ทั้งนี้ การมอบอำนาจดังกล่าวนั้น จะต้องไม่เกินวันที่ 20 สิงหาคม 2547

5. สิทธิของข้าราชการ

ข้าราชการทุกคนยังคงดำรงตำแหน่งเดิม มีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนสิทธิอื่น ๆ ตามที่เคยมีสิทธิไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่

6. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ

6.1 รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจปฏิบัติราชการเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

6.2 ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการในแต่ละองค์กรหลักปฏิบัติหน้าที่ไปก่อน กรณีที่ ก.พ. ยังไม่กำหนดอัตราและตำแหน่งที่แน่นอนและชัดเจน

6.3 ในเขตพื้นที่การศึกษาต้องแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการในเขตปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนเนื่องจากกรอบอัตรากำลังจริงต้องรอพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐสภา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 การเข้าสู่โครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการได้เข้าสู่โครงสร้างใหม่ เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการมีผลบังคับใช้ ดังนี้

การออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการขององค์กรหลัก และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องแล้ว จำนวน 10 ฉบับ เสนอคณะรัฐมนตรี ได้เห็นชอบแล้วดังนี้

(1) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี

(2) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(3) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

(4) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(5) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(6) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(7) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสภาการศึกษา

(8) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(9) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(10) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการบริหารงานในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

(1) กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(3) กฎกระทรวง จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินงานของส่วนราชการ ทุกส่วนราชการได้จัดการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ตามขอบเขตและแนวทางที่ ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำคู่มือ การทำความเข้าใจแก่บุคลากรการซักซ้อมเกี่ยวกับการถ่ายโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และงบประมาณ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับผู้รักษาราชการแทนปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น บทเฉพาะกาลของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้แล้ว

สำหรับการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละส่วนราชการและการสั่งการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานที่เดิมไปก่อน จนกว่าจะได้มีการจัดที่นั่งทำงานใหม่และจัดคนลงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งนี้ รวมทั้งข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย ได้มีการเตรียมการไว้แล้ว

2.1.3 เขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินงานดังนี้

การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงได้เสนอกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจัดการประชุมคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เพื่อให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี ส่วนสำนักงานรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงจะ ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีผลใช้บังคับ

การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการเพื่อเสนอแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการในวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีผลใช้บังคับ

การถ่ายโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และงบประมาณ ในวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีผลใช้บังคับ ได้มีการสำรวจ ตรวจสอบ และจัดทำบัญชีทรัพย์สินของส่วนราชการที่จะยุบรวมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้แล้ว

การทำความเข้าใจกับบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานในเขตพื้นที่การศึกษา และจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจหัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดที่จะมีการปรับเปลี่ยน และมอบหมายให้ไปทำความเข้าใจแก่บุคลากรในสังกัดเรียบร้อยแล้ว

การทำความเข้าใจกับองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาโดยตรง ได้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจ เช่น จังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

ในระดับสถานศึกษา ได้มีการดำเนินงานดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดทำคู่มือและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล และคณะกรรมการสถานศึกษา

การมอบอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในการดูแล รักษา และดำเนินการในทรัพย์สิน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง

การติดตามผลการดำเนินงานปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ได้มีการมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ดำเนินการติดตามและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรายงานโดยตรงต่อรัฐมนตรี

การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ได้จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ประชาสัมพันธ์และประสานการดำเนินงานปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ (การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่อาศัยความรู้ระดับต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรวมถึงการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อผลิตกำลังคนระดับแรงงานทั่วไป (Unskilled) ไปจนถึงแรงงานฝีมือ (Skilled)

เทคนิคศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพ ในระดับการศึกษาที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (Semi professional) เป็นการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 1)

การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่มีลักษณะเฉพาะสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เจตนารมณ์เพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพสามารถเพิ่มผลผลิตและมีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล รวมทั้งการให้บุคคลมีความสามารถประกอบอาชีพอิสระและพึ่งพาตนเองได้ แต่โดยที่การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ดำเนินการในหลายหน่วยงานทั้งในสถานศึกษา หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ ชุมชน และท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องสร้างเอกภาพเชิงนโยบายแต่มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ มีการพัฒนาระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และจัดระบบความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อประสานประโยชน์การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้เกิดการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและของประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปัจจุบัน การบริหารจัดการอาชีวศึกษาของรัฐบาล ให้ดำเนินการรวมกลุ่มของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในพื้นที่ให้บริการเป็น มีวัตถุประสงค์ในการจัดการอาชีวศึกษาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพการอาชีวศึกษาชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยประสานความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเกื้อกูลความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การระดมสรรพกำลัง การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนให้เข้มแข็งยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี

โดยให้อยู่ภายใต้ กำกับ การดูแลด้านนโยบาย และมาตรฐานของคณะกรรมการ ส่วนการดำเนินงานของนั้น ให้มีสภากำกับดูแลให้แต่ละแห่ง มีคณะกรรมการสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำกับ ดูแล สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาล

(2) จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสาขาวิชา

(3) อนุมัติหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงลงมา

(4) บริหารงานวิชาการ

(5) อนุมัติให้ปริญญาบัตร

(6) บริหารงานบุคลากร

(7) สรรหาผู้อำนวยการ เพื่อเสนอความเห็นชอบแต่งตั้งและถอดถอน

(8) วางระเบียบและข้อบังคับของ และอาจมอบให้ฝ่ายราชการใดในเป็นผู้วางระเบียบและออกข้อบังคับสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นการเฉพาะเรื่อง

(9) บริหารงานทั่วไปและมีอำนาจหน้าที่อื่น ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

สิทธิและหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษา มีดังนี้

(1) การจัดอาชีวศึกษารัฐบาลต้องจัดสรรโอกาสให้บุคคลที่มีความถนัด ความสนใจ และความสามารถได้รับการศึกษาทางด้านวิชาชีพอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพการจัดสรรโอกาสด้านอาชีวศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล

(2) สถานประกอบการต้องมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ในฐานะผู้ใช้กำลังคน โดยให้การฝึกอบรมตามประเภทและระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของ และมีรองผู้อำนวยการ ตามจำนวนที่กำหนด เพื่อทำหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ให้มีคณะกรรมการบริหาร ภายในแต่ละแห่งโดยมีผู้อำนวยการ เป็นประธาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่นโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) บริหารจัดการ

(2) แต่งตั้ง ถอดถอน คณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

(3) สรรหาผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเสนอความเห็นชอบในการแต่งตั้งและถอดถอน

การสรรหาผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเรื่องคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ จำนวน วิธีการสรรหา การดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

(4) ทำหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครูอาจารย์ ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานประกอบการ ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาล และผู้ทรงคุณวุฒิ

การบริหารงานบุคคลในเขตการอาชีวศึกษา หรือ หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาล อาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(1) สำนักงาน

(2) วิทยาเขต

(3) วิทยาลัย

(4) สำนัก

(5) ศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

สำนักงาน แบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาเขตแบ่งส่วนราชการเป็นสำนัก ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

สำนักงานและหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า แบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
60212

กรมอาชีวศึกษาทำหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้สถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเดิม ทำหน้าที่เป็นและวิทยาเขต

การดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชาคือ

1. วิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานด้านช่างต่างๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์และอื่น ๆ

2. วิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ

3. วิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานด้านการขาย การบัญชี การเลขานุการ การตลาด การท่องเที่ยว และอื่น ๆ

4. วิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และอื่น ๆ

5. วิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ งานหนัง งานโลหะ งานทอ งานโลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา งานถ่ายภาพ และอื่น ๆ

มีอำนาจหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ การจัดการสอนในระบบโรงเรียน ประกอบด้วยหลักสูตรปกติ 4 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี รับสมัครคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครคัดเลือกจากนักศึกษาที่จบจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตร 2 ปี รับโดยการคัดเลือกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

5. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1 ปี เปิดสอนในวิทยาลัยสังกัดกองการศึกษาอาชีพ รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยที่ สำนักงานคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรมการการอาชีวศึกษา ได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาขึ้นตามภาคต่างๆ เพื่อสะดวกในการบริหารงาน โดยแต่ละกลุ่มจะมีสถานศึกษาเป็นสมาชิกตามภาคต่างๆ ดังนี้คือ

1. ภาคเหนือ 1
2. ภาคเหนือ 2
3. ภาคเหนือ 3
4. ภาคเหนือ 4
5. ภาคเหนือ 5
6. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1
7. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
8. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
9. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4
10. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5
11. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6
12. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7
13. ภาคใต้ 1
14. ภาคใต้ 2
15. ภาคใต้ 3
16. ภาคใต้ 4
17. ภาคใต้ 5
18. ภาคกลาง 1
19. ภาคกลาง 2
20. ภาคกลาง 3
21. ภาคกลาง 4
22. ภาคกลาง 5
23. ภาคกลาง 6
24. ภาคตะวันออก 1
25. ภาคตะวันออก 2
26. ภาคตะวันออก 3
27. กรุงเทพมหานคร 1
28. กรุงเทพมหานคร 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยกำหนดให้สถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรมระดับต่างๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่างๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ

6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1.4 หลักสูตรสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์

การจัดการอาชีวศึกษาที่ผ่านมาในอดีต สถานศึกษาที่รับผิดชอบการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา คือโรงเรียนช่างชาย โรงเรียนการช่างสตรี และโรงเรียนเกษตรกรรม ต่อมาในปี พ.ศ.2519 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศรวมสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประเภทโรงเรียนช่างชาย เป็น วิทยาลัยเทคนิค โรงเรียนช่างสตรี เป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษา และโรงเรียนเกษตรกรรม เป็น วิทยาลัยเกษตรกรรม ในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา ได้พัฒนาการศึกษาส่วนที่รับผิดชอบได้กว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น จนถึงระดับอำเภอ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนและตลาดแรงงานและกำลังคนด้านต่างๆ ของชาติ

หลักสูตรเป็นโครงการการศึกษา ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแผนการศึกษาหรือโครงการศึกษาที่สถานศึกษาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลทางการศึกษาตามแผนการศึกษา

หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือหมายถึง ประมวลเหตุการณ์ทั้งปวงที่ครูผู้สอนให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต หรือหมายถึง ประสบการณ์เรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้แล้วอย่างดี และขึ้นอยู่กับการสอนเพราะประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม (ปรียาพร วงส์อนุตรโรจน์. 2542 : 91) จากความหมายดังกล่าว หลักสูตรจึงมีความหมาย 3 ประการ คือ

1. หลักสูตร เป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งหมายไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. หลักการเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ซึ่งได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในสาขาอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย เจตนคติ บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนให้ผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและโอกาสของตน สามารถถ่ายโอนผลการเรียนเทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยากร สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระเปิดโอกาสให้สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นทั้งภาครัฐบาลและเอกชนร่วมพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษา

หลักสูตรสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่กรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการจัดทำขึ้นเป็นสาขาหนึ่งที่ครูอาจารย์มักนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ เพื่อให้นักศึกษาสามารถออกแบบและสร้างเครื่องมือเครื่องอิเลคทรอนิกส์ โดยอาศัยหลักการและขบวนการทางอิเลคทรอนิกส์ ตลอดจนบำรุงรักษาและตรวจซ่อมเครื่องอิเลคทรอนิกส์ต่างๆ ได้ สามารถปฏิบัติงานช่างอิเลคทรอนิกส์ในสถานประกอบการและประกอบอาชีพอิสระได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ลักษณะงานของอาจารย์อัตราจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว

2.2.1 ลักษณะงานของอาจารย์อัตราจ้าง

อาจารย์อัตราจ้าง เป็นหนึ่งในบุคลากรของภาครัฐซึ่งนอกเหนือไปจากข้าราชการประเภทต่างๆ โดยอาจารย์อัตราจ้างจะมีหน้าที่ในการทำงานเหมือนกับอาจารย์ประจำที่บรรจุเป็นข้าราชการ และอาจารย์อัตราจ้างก็มีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกันกับอาจารย์ประจำ อันดับแรก ได้แก่ การสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่อาจารย์อัตราจ้างจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่สอน ในสาขาวิชาที่ตนสำเร็จการศึกษามา ตามวุฒิการศึกษา หรือสอนในเรื่องที่เป็นความชำนาญพิเศษอื่นๆ อาจารย์อัตราจ้างที่สอนในสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ก็จะต้องสอนในวิชาด้านอิเลคทรอนิกส์ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องมีความสามารถสอนได้ทุกวิชาด้านอิเลคทรอนิกส์ แม้ว่าจะได้รับมอบหมายให้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งเพียงไม่กี่วิชา หรืออาจจะช่วยอาจารย์ประจำสาขาวิชาอิเลคทรอนิกส์สอนวิชาอื่นๆ ด้วย

นอกจากการสอนที่เป็นหน้าที่หลักแล้ว อาจารย์อัตราจ้าง จะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่นๆ จากวิทยาลัย โดยอาศัยระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่งานต่างๆ เช่น งานกิจกรรมลูกเสือ งานอาคารสถานที่ งานปกครอง งานอาจารย์ที่ปรึกษา งานทะเบียน งานแนะแนว การศึกษา งานวัดและประเมินผล งานประชาสัมพันธ์ งานสื่อการเรียนการสอน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานศูนย์อินเตอร์เน็ต งานระบบทวิภาคี งานพัสดุ งานศูนย์ข้อมูล งานบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์อาจารย์อัตราจ้างจำนวนหนึ่งได้ให้ข้อมูลในเรื่องของลักษณะการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างว่า นอกเหนือจากการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแล้วอาจารย์อัตราจ้างทุกคน ก็จะต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากวิทยาลัย ซึ่งแต่ละคนก็อาจจะรับผิดชอบงานที่แตกต่างกันซึ่งในงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนก็จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนักศึกษาทั้งสิ้น เช่น อาจารย์อัตราจ้างท่านหนึ่งอาจได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่งานแนะแนวการศึกษา อาจารย์อัตราจ้างท่านนั้นก็จะต้องมีข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาต่อสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษาที่ต้องการข้อมูลในการศึกษาต่อมาปรึกษาและได้รับข้อมูลที่ดี ได้รับคำปรึกษาที่ดีจากอาจารย์ของตน หรืออาจารย์อาจจะให้คำปรึกษาถ้าหากนักศึกษาไม่ต้องการเรียนต่อ ก็จะให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนพร้อมกับการทำงานหรือการทำงานในด้านที่นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษา หรืออธิบายลักษณะงานที่นักศึกษาสามารถทำได้เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับนี้ออกไป อาจารย์อัตราจ้างที่รับผิดชอบงานด้านการปกครอง ก็จะต้องเป็นผู้สอดส่องดูแลความประพฤติของนักศึกษา ซึ่งอาจารย์บางท่านต้องคอยสังเกตการณ์ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา คอยให้คำปรึกษานักศึกษาที่มีปัญหา โดยเฉพาะงานปกครอง ซึ่งเกี่ยวพันไปถึงเรื่องต่างๆ ภายนอกสถานศึกษา เช่น ปัญหาการทะเลาะวิวาทกันของนักศึกษา ปัญหายาเสพติด ปัญหาการ โดดเรียนของนักศึกษา ปัญหาที่เกิดในปัจจุบัน เช่น ปัญหาการเล่นเกมออนไลน์ การเล่นอินเตอร์เน็ตที่มีเว็บไซต์ลามก ซึ่งปัญหาเหล่านี้กำลังเป็นที่จับตามองของรัฐบาล อาจารย์อัตราจ้างที่รับผิดชอบด้านนี้จึงต้องดูแลความประพฤตินักศึกษา เพื่อช่วยภาครัฐแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป อาจารย์อัตราจ้างที่ได้รับมอบหมายงานด้านศูนย์ข้อมูล หรือศูนย์อินเตอร์เน็ต ก็จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต สามารถให้ความรู้เรื่องการใช้อินเตอร์เน็ต คอยแนะนำนักศึกษาในการค้นคว้าหาข้อมูลผ่านระบบอินเตอร์เน็ต การใช้อินเตอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์ การแก้ไขปัญหาเมื่อระบบอินเตอร์เน็ตขัดข้อง โดยอาจารย์อัตราจ้างที่รับผิดชอบหน้าที่นี้ ก็จะต้องศึกษาหาความรู้อยู่เป็นประจำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานให้ตนเองและเพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ทันสมัยให้กับนักศึกษา เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของวิทยาลัยให้ดีขึ้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์อัตราจ้าง จึงเหมือนกับอาจารย์ประจำดังที่กล่าวมาแล้วโดยสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่สอนศิลปวิทยากรต่างๆ ให้กับนักศึกษา การอบรมสั่งสอนนอกจากจะสั่งสอนวิชาความรู้แล้วจะต้องแนะนำวิธีการคิดแก้ปัญหาหรือสอนให้ศิษย์คิดเป็นอีกด้วย

2. หน้าที่ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์ ซึ่งการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้กับศิษย์เป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำควงคู่ไปกับการสอนศิลปวิทยาการต่างๆ หากละทิ้ง ปล่อยเลยไป ศิษย์จะเป็นผู้มีความรู้แต่ขาดคุณธรรมซึ่งคนที่มีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมไม่เป็นที่ต้องการของสังคม

3. หน้าที่ปกครองดูแลความทุกข์ของศิษย์ เมื่อนักศึกษาอยู่ที่วิทยาลัย ก็เป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่จะดูแลเอาใจใส่แทนบิดามารดา เช่น การดูแลห้ามปราม ตักเตือน หรือลงโทษนักเรียนที่มีนิสัยก้าวร้าว มิให้ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน การดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัย การรักษาพยาบาลยามป่วยไข้ การช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

4. หน้าที่ในการประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อให้ทราบได้ว่าศิษย์ของตนมีความเจริญก้าวหน้าหรือมีพัฒนาขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะต้องทำเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน

5. หน้าที่แนะแนวการศึกษาและอาชีพให้แก่ศิษย์ เพราะนักศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ จึงต้องช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาให้ตรงกับความสามารถของตนเอง เพื่อให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในชีวิตสูง

6. หน้าที่จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์ ซึ่งมีทั้งกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตร ซึ่งกิจกรรมในหลักสูตรก็จะเป็นการเรียนรู้วิชาการต่างๆ แต่กิจกรรมนอกหลักสูตรจะไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของนักศึกษา เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมรักษาดินแดน การแข่งขันกีฬาภายในสถาบัน หรือระหว่างชั้นปี การประกวดวงดนตรี การประกวดร้องเพลง การแข่งขันกองเชียร์ การแข่งขันโต้วาที การประกวดการจัดบอร์ด การอยู่ค่ายพักแรม ค่ายพระพุทธศาสนา เป็นต้น

7. หน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ โดยต้องทำงานที่ต้องทำเป็นประจำควบคู่ไปกับการสอน เช่น การตรวจสมุดแบบฝึกหัดของนักศึกษา ทำบัญชีเรียกชื่อ เป็นต้น และงานที่ได้รับมอบหมาย คืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะต้องทำให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วย

8. หน้าที่สอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้บังเกิดแก่ทรัพย์สินของวิทยาลัย ซึ่งก็คือทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งได้มาจากเงินภาษีของประชาชน อาจารย์อัตราจ้างก็จะต้องช่วยกันรักษาทรัพย์สินของวิทยาลัยด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. หน้าที่สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม เพื่อไม่ให้ล้าสมัย ต้องทันเหตุการณ์ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดเวลา เพื่อนำเอาความรู้ใหม่มาใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

10. หน้าที่รักษาวินัยและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง สำรวม และระวังตนอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าหากไม่สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ ประพฤติตนเสื่อมเสียไม่เหมาะสมก็จะทำให้ชื่อเสียง เกียรติคุณและสถาบันวิชาชีพครูเสื่อมเสียไปด้วย

จากลักษณะงานของอาจารย์อัตราจ้างจะเห็นว่า งานที่อาจารย์อัตราจ้างได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่งานต่างๆ แม้ว่าจะเป็นหัวหน้างาน หรือเป็นผู้ช่วยงานก็จะต้องทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง อีกทั้งยังต้องทำงานเพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า ทันสมัย โดยต้องเป็นผู้นำนักศึกษาในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จะต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่ศิษย์ ต้องเป็นผู้มีเมตตา รักใคร่ห่วงใยศิษย์ ต้องยอมเสียสละความสุขส่วนตัว ยอมรับความเหน็ดเหนื่อย อุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนอกจากนี้อาจารย์อัตราจ้างยังมีบทบาทในการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมอีกด้วย โดยร่วมกันกับวิทยาลัยจัดกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม หรือสอดแทรกคติธรรมต่างๆ ให้กับนักศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้นักศึกษามีจิตสำนึกที่ดี เลื่อมใสในพระพุทธศาสนาและจะก่อให้เกิดภูมิปัญญาที่ดีพร้อม

2.2.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรภาครัฐ นอกจากข้าราชการประเภทต่างๆ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีบุคลากรอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารภาครัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดผลสำเร็จที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก็คือ ลูกจ้างของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ตามส่วนราชการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ลูกจ้างของส่วนราชการที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจำแนกได้ 2 ลักษณะดังนี้

1. ลูกจ้างประจำ
2. ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาในการจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ลูกจ้างของทางราชการนอกจากจะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเป็นค่าจ้างแล้ว ยังได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ จากทางราชการ ตลอดเวลาที่รับราชการอยู่จน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพ้นจากราชการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานให้กับทางราชการ และเพื่อเสริมสร้างความความมั่นคงในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จะแตกต่างกันในบางประเภทเนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวจะมีลักษณะการปฏิบัติงานเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในบางประเภทจึงไม่ได้รับ หรือบางประเภทอาจได้รับน้อยกว่าลูกจ้างประจำ (คู่มือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้าง. 2544)

ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ มีทั้งที่เบิกจากเงินงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ ซึ่งในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0527.6/ ว 31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 กำหนดว่าการจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาสั่งจ่าย ถ้ามีเงินนอกงบประมาณเพียงพอ ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม ดังนั้นในเรื่องของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราวจะกล่าวถึงทุกเรื่องที่ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจะพึงมีสิทธิได้รับ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณจะได้รับอย่างไรนั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณา

(1) สิทธิเกี่ยวกับการลา

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิในการขอลาได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ได้แบ่งประเภทของการลาออกเป็น 9 ประเภทคือ

- การลาป่วย
- การลาคลอดบุตร
- การลากิจส่วนตัว
- การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเภท
- การลาติดตามคู่สมรส

การลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม ไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาแต่ละประเภทไว้ จะลากี่วันก็ได้ แล้วแต่ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตจะเห็นสมควร ยกเว้นการลาพักผ่อนประจำปี กำหนดไว้ไม่เกิน 10 วันทำการและลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน โดยนับวันหยุดด้วย

- สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) การลาป่วย กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรก ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยได้โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว และในปีถัดไปลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ

(2) การลาคลอดบุตร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วันอีก 45 วันให้รับจากประกันสังคม แต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 7 เดือนไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการลาคลอดบุตร

(3) การลาพักผ่อนลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างพักผ่อนประจำปี 10 วันทำการแต่ในปีแรกต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนจึงจะได้รับสิทธิ ดังกล่าว

(4) การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพลัง หรือเข้ารับการทดลองความพรั่งพร้อมและการไปรับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการทหาร โดยการลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน การลาเพื่อเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพรั่งพร้อมให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน การลาเพื่อรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้นเท่าที่จำเป็น และลูกจ้างรายวันและราย ชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(2) สิทธิในการได้รับค่ารักษาพยาบาล

ลูกจ้างชั่วคราวหากป่วยเจ็บปกติธรรมดา จะไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ ยกเว้นในกรณีได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพาะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ

(3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การเดินทางไปราชการมี 2 ประเภทได้แก่

1. การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ได้แก่
    1.1 การเดินทางไปราชการชั่วคราว
    1.2 การเดินทางไปราชการประจำ
    1.3 การเดินทางกลับไปภูมิลำเนาเดิม
2. การเดินทางไปราชการต่างประเทศ
    2.1 การเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 การเดินทางไปราชการประจำในต่างประเทศ

ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปราชการ จะต้องเปรียบเทียบตำแหน่งกับระดับชั้นของข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(4) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ

การฝึกอบรม หมายความว่า การอบรม การประชุมหรือสัมมนาวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษาหรือเรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในและต่างประเทศโดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและหมายความรวมไปถึงการไปดูงาน ฝึกงานด้วย

ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในฐานะ

(1) ประธานในพิธีเปิด-ปิด การฝึกอบรม

(2) ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม

(3) วิทยากร

(4) ผู้เข้ารับการอบรม

(5) ผู้สังเกตการณ์

(5) ค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษาของทางราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งประจำในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษาของทางราชการ ถ้าได้ทำการสอนพิเศษในมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาของทางราชการ มีสิทธิได้รับเงินค่าสอนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษในสถานศึกษาของทางราชการ

(6) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติหรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการประกอบกันกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามอัตราและหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) วันละ 100 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง

(2) วันละ 200 บาท สำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กรณีการปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติหรือเวลาอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงไม่รวมเวลาหยุดพัก

- กรณีปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติหรือในวันหยุดราชการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัด ซึ่งผลัดๆหนึ่งต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(3) กรณีปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์ข้อ (1) และ (2) ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ 30 บาทเศษของชั่วโมงให้ตัดทิ้ง

(7) เงินทำขวัญ

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บจนพิการถึงสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายไปเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ และยังสามารถรับราชการต่อไปได้ ให้ได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง

(8) เงินช่วยพิเศษ

ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งตายในระหว่างราชการมีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ

(1) เงินช่วยพิเศษเป็นจำนวน 3 เท่า ของค่าจ้างอัตราปกติ รวมเงิน พ.ส.ร.(ถ้ามี) ในเดือนที่ถึงแก่ความตาย ในกรณีที่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือเสมือนว่าลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติงานเต็มเดือน กรณีตายในระหว่างขาดราชการ ไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษ

(2) เงินช่วยพิเศษดังกล่าวให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายได้แสดงเจตนาระบุไว้โดยกระทำเป็นหนังสือยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ถ้าผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ตายก่อนลูกจ้างผู้นั้นก่อนมรการจ่ายเงิน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับ

- คู่สมรส
- บุตร
- บิดามารดา

เมื่อปรากฏว่าบุคคลในลำดับก่อนมีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับต่อไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษ

(9) บำเหน็จพิเศษ

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะสาเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงว่าไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีก มีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษ เว้นแต่ได้รับอันตรายจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การป่วยเจ็บอันเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเองตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

(1) บำเหน็จพิเศษสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้ได้รับอัตราสามในสี่ส่วนของลูกจ้างประจำ

(2) ลูกจ้างชั่วคราวถ้าถึงแก่ความตายก่อนได้รับบำเหน็จพิเศษไป ให้จ่ายบำเหน็จพิเศษแก่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ต้องกันเป็นสินสมรส

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายก่อนได้รับบำเหน็จพิเศษถ้าลูกจ้างผู้นั้นหรือทายาทแล้วแต่กรณีมีสิทธิได้รับทั้งบำเหน็จพิเศษตามระเบียบนี้ เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติหน้าที่มนุษยธรรม เงินทดแทนตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน และการพิจารณาบำเหน็จความชอบในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ หรือเงินอื่นในลักษณะเดียวกันจากทางราชการหรือจากหน่วยงานอื่นที่ทางราชการส่งให้ไปปฏิบัติงาน ให้เลือกรับได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

(10) การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถือแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติราชการในหน้าที่และการตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเองมีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จพิเศษ ตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตายตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0527.6/ว 31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

(11) สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม

ตามกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการต้องเข้าระบบประกันสังคม โดยนายจ้าง (ส่วนราชการ) จะต้องหักค่าจ้างจากลูกจ้างนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

(1) ประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

2.3 ทฤษฎีจูงใจและความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

Federick Herzberg และคณะได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนขึ้น หรือเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factors theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า " ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา" และเพื่อพิสูจน์สมมติว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวก ในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบ และสมมติฐานที่ว่า องค์ประกอบและผลที่มีผลต่อเหตุการณ์ในระยะยาวจะแตกต่างจากองค์ประกอบและผลที่มีผลต่อเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivation factors) และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า "ปัจจัยค้ำจุน" (Maintenance factors) จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ Federick Herzberg และคณะยังพบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะ ภาวะแวดล้อมรอบงาน ได้แก่ ความอยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกปัจจัยนี้อีกชื่อหนึ่งว่า "ปัจจัยสุขภาพอนามัย" (Hygiene factors) และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใดถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้น จึงเรียกทฤษฎีนี้อีกชื่อหนึ่งว่า "ทฤษฎีองค์ประกอบคู่" (Dual – Factors theory) ซึ่งสรุปถึงปัจจัย 2 ประการดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จ (Achievement) (2) การยอมรับนับถือ (Recognition) (3) ตัวงาน (Work itself) (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจมนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (1) เงินเดือน (Salary) (2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate) (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervisor) (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) (4) การนิเทศ (Supervision) (5) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) (6) สภาพการทำงาน (Working conditions) (7) สภาพชีวิตส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Personal life) (7) สถานภาพของตำแหน่ง (Status) (8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหรือสวัสดิการ (Job security)

Federick Herzberg ได้เสนอแนะว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้อิสระในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้แสดงความคิด ความสามารถต่างๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรโดยรวม

Costley and Todd ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจนี้ (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานเสร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ่งที่จำเป็นคือ งานนั้นควรเป็นงานท้าทายความสามารถ (2) ความก้าวหน้าของงาน (Advancement) แต่ละคนจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ (3) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ จะทำให้เกิดความจูงใจต่อเนื่องกันไป (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจงานของเขาจะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน มีความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนควรประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อม (Physical working conditions) เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (2) ความมั่นคง (Security) เป็นผลมาจากความเชื่อของคนว่า ตนเองได้รับการปกป้องในความยุติธรรม ต้องการความมั่นคง (3) หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Procedure and rules) หากหลักเกณฑ์นั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม ก็จะทำให้เกิดความ ไม่พึงพอใจ (4) ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction) เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หากความสำคัญระหว่างบุคคลไม่ดี อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง และความไม่พึงพอใจในงาน (5) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่นๆ รวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการจูงใจ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจจะมีผลย้อนกลับให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นผลมาจากท่าทีหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ หลายอย่างในการทำงานหรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ คือท่าที หรือ ทัศนคติทั่วไป ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานก็เพื่อ ศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อจะนำปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจให้คนอยากทำงาน การศึกษาความพึงพอใจอาจกระทำได้โดยการสำรวจ ทัศนคติของพนักงานที่มีผลกระทบต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงานนั่นเอง

ถ้าศึกษาแล้วผลออกมาไม่เป็นที่พอใจฝ่ายบริหารจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยนั้นให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อทำให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจตามมา

ปัจจัยที่สามารถกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลอาจจะเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ อายุ เพศ เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวแปรและทำให้การกำหนดปัจจัยแตกต่างกันออกไปและโดยทั่วๆ ไปในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ปัจจัยต่างๆที่จะมีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจจะหลายๆ ปัจจัยรวมกันก็ได้ เช่น (1) ความมั่นคง (2) โอกาสก้าวหน้า (3) ความหมายทางสังคมของงาน (4) สภาพการปฏิบัติงาน (5) ชั่วโมงการทำงาน (6) ความน่าสนใจของงาน (7) ผู้บริหาร ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้า (8) การติดต่อสื่อสาร (9) องค์กรฝ่ายบริหาร (10) ความยากง่ายของงานที่ทำ (11) เนื้อหาเฉพาะงาน (12) ผลตอบแทนจากการทำงาน (13) สายการบังคับบัญชา (14) ค่าจ้าง รางวัล ผลตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น

2.3.1 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรต่างๆ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็เพื่อจะศึกษาถึงความสำคัญหรือจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงานและอื่นๆ

4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม้ความพึงพอใจในงานจะเป็นเรื่องที่สำคัญแต่การวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะคำว่า “งาน” มีความสลับซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องกระทำ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย การติดต่อสัมพันธ์ และผลของงาน เป็นต้น โดยทั่วไปการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมักจะครอบคลุมถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 งานรวมถึงความพึงพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จ การควบคุม และการกำหนดเวลาของงาน

4.2 ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง

4.4 การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานเสร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำเสร็จ การวิพากษ์วิจารณ์

4.5 ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส

4.6 สภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ การระบายอากาศ สถานที่ตั้ง สถานที่ทำงาน

4.7 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นคงไม่ใช่งานที่ปฏิบัติอยู่แต่เพียงอย่างเดียว อาจจะมีปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นตัวแปรในการที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภทแรกเป็นการรับรู้สภาวะของงานที่แท้จริงในเรื่องของตัวงาน ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และอีกประเภทหนึ่งคือ เป็นการรับรู้ถึงสภาวะที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการ ค่านิยมและประสบการณ์ เกี่ยวกับงานที่เคยทำมาก่อน รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มที่ทำให้เกิดมาตรฐานหรือเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับสภาวะของงานที่แท้จริงเมื่อเทียบกับการรับรู้ในมาตรฐานที่ควรจะเป็นซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรใดได้สร้างบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี แล้วก็จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ผลผลิตจะสูงขึ้น กำไรจะมากขึ้น

2.3.2 การวัดและวิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรผุด. 2530 : 56 ได้กล่าวถึง วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ใน หนังสือมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานว่าสาเหตุที่มีการวัดความพึงพอใจในการทำงานก็เพื่อผู้บริหารจะได้ทราบในสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อทราบสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อเรียนรู้สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อยๆ การเปลี่ยนงาน การลาออกและปัญหาอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 ประโยชน์ของการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรได้สำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารขององค์กร สามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโดยทั่วไปองค์กรจะทำการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจ เพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่งค้นพบว่า การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มของทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานลดลงเนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทนแล้วองค์กรก็ควรจะต้องระมัดระวังปัญหาในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการทบทวนนโยบายเสียใหม่เพื่อค้นหาว่าทำไมพนักงานจึงเกิดความไม่พอใจสูงขึ้น

2. ค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน องค์กรควรจะใช้การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงานเพราะบางทีพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาอาจเกิดจากผลตอบแทนค่าจ้างที่ต่ำ งานไม่ท้าทายหรือโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีน้อย ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากงานหรือขาดงานได้ถ้าหากผู้บริหาร ไม่มีการสำรวจหรือคาดคะเนสาเหตุสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้ในที่สุด

3. ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานขององค์กรได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติของพนักงานก่อนการเปลี่ยนแปลงกับทัศนคติหลังการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงานได้

4. กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น โดยทั่วไปการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจะต้องปกปิดชื่อของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจึงทำให้พนักงานมีอิสระในการให้ข้อมูล เพราะข้อมูลบางข้อมูลไม่สามารถพูดกับผู้บริหารได้โดยตรงดังนั้นการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้อย่างดีและการสำรวจความพึงพอใจนี้จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างได้ด้วย เพราะผู้บริหารจะได้รู้ปัญหาและสามารถดำเนินการได้เพราะถ้าไม่ดำเนินการอาจจะเป็นปัญหาต่อการบริหารงานในอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป การสร้างทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดและต้องการจะประสบความสำเร็จในการทำงานควรทำให้พนักงานมีทัศนคติและความพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้นการสร้างทัศนคติและความพึงพอใจ ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคล หรือ งาน เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาดูว่าอะไรบ้างที่มีผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน หลังจากนั้นผู้บริหารควรจะหาวิธีการปรับปรุงเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.4 สภาพการคงอยู่

สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยทำการวิจัยมีดังต่อไปนี้

2.4.1 การประสบผลสำเร็จในการทำงาน

การประสบผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดีมีความภาคภูมิใจได้ทำงานที่ตนเองถนัดใช้ความรู้ความสามารถ เต็มที่ในการทำงาน และมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน เป็นอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จและงานบางอย่างอำนาจที่ได้รับไม่เด่นชัดไม่เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติอึดอัดและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน (พงศ์ หรดาล. 2540 : 46)

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 8) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสำเร็จความพอใจในการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นโอกาสในการทำกิจกรรมและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปรีชา อินทะกนก (2540 : 29) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น

2.4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสำนึกและห่วงใยต้องการอยากจะอยู่กับเพื่อนทำงานในวิทยาลัยเดิมด้วยความเต็มใจและต้องการเห็นวิทยาลัยและเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้า และแสดงถึงความสัมพันธ์อันดี มีความสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งความสัมพันธ์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่เป็นอย่างมาก เพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่มีใจที่จะอยู่กับองค์กรกับเพื่อนร่วมงานแล้ว งานที่เขาทำไม่ประสบความสำเร็จไปในทางที่ดีได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความสุขใจในการทำงาน มีความรักและหวงแหนองค์กรและเพื่อนร่วมงานของเขา ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Buchanan II (อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตนคติของบุคคลต่อองค์กร การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องของชีวิตหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตแต่ละคนเกิดมาพร้อมกับความสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพต่างๆ ของตนเอง บางคนมีความสุขสนุกสนานกับชีวิต บางคนอาจจะประสบความยุ่งยากมากมาย

เพื่อนร่วมงานย่อมมีส่วนที่จะทำให้พนักงานพอใจและมีความสุขใจในการทำงานมากน้อยเพียงไร ดังนั้นหน่วยงานจึงพยายามที่จะจัดให้พนักงานที่มีความสนใจเหมือนๆ กันมีความใกล้ชิดผูกพันหรือเกี่ยวข้องกันในเรื่องหนึ่ง ให้มีโอกาสทำงานใกล้กันหรือร่วมกันเพื่อให้เกิดความสบายใจ

เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรความเป็นเพื่อนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขใจในการทำงาน (พงศ์ หรดาล. 2540 : 48)

2.4.3 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีความสะอาด เรียบร้อย มีบรรยากาศที่รื่นรื่น มีความสะดวกสบาย มีจำนวนชั่วโมงในการสอนที่เหมาะสมและมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานอย่างดี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียงตลอดจนสภาพการจัดห้องทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น และสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหากหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญและความสนใจให้พนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สภาพการทำงานก็มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดสภาพการทำงานให้สดชื่นรื่นรมย์ สบาย มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเททั่วถึง มีที่นั่งและโต๊ะทำงานให้เพียงพอต่อบุคคลตามความเหมาะสม

2. จัดให้มีบริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือพูดคุยกันระหว่างช่วงพัก หรือหลังเลิกงานหรือก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นแหล่งกลางใจการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับเรื่องงาน เรื่องสังคมหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวก็ตาม

3. จัดให้มีเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นไว้ให้ครบถ้วนเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ กาแฟ เครื่องดื่ม เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้ใช้บริการสิ่งเหล่านี้ตามความเหมาะสม

4. ให้มีการพักผ่อนในช่วงการทำงานให้เป็นเรื่องราว เช่น พักดื่มกาแฟภาคเช้า ภาคบ่าย เป็นต้น เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของบุคคลและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกอย่างหนึ่งด้วย

5. จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและพักผ่อนหย่อนใจ เช่น หนังสืออ่านเล่น เครื่องดนตรี เครื่องออกกำลังกาย เพื่อจะได้ให้พนักงานใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม จัดเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานในสภาพที่ดีให้พนักงานได้ใช้ในการทำงานอย่างพร้อมเพรียงเหมาะสมในการทำงาน

2.4.4 สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หมายถึง สิ่งที่วิทยาลัยจัดหาให้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงานรวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนค่าจ้าง เช่น มีบริการรถรับส่ง มีค่าเช่าบ้านหรือมีบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม รางวัลต่างๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานได้แก่

1. จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานลงได้
2. จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงต่ออาชีพขึ้น
4. จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งได้จัดชนิดของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็น 2 ประเภท คือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน สวัสดิการที่จะจัดให้เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่พนักงานอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น

- ประกันชีวิตให้แก่พนักงาน
- ประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน
- บำเหน็จ บำนาญ
- สวัสดิการด้านที่พักที่อยู่อาศัย เช่น ให้กู้เงินซื้อบ้าน จัดสร้างที่พักให้อยู่ฟรี หรือให้เช่าซื้อ หรือให้เช่าในราคาถูก
- ช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร
- ผลประโยชน์เรื่องเวลา เช่น ให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้สิทธิในการลาต่างๆ เช่น การลาบวช ลาคลอดบุตร ลาป่วย ลากิจและอื่นๆ
- โบนัสและรางวัล เช่น เมื่อบริษัทได้กำไรหรือได้รับผลประโยชน์อื่นๆ เป็นพิเศษ ก็แบ่งผลประโยชน์ให้แก่พนักงานในรูปของโบนัสและรางวัล
- โครงการให้บริการต่างๆ เช่น จัดสโมสร หาสถานที่สำหรับเล่นกีฬาช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมอื่นๆ เช่น ด้านดนตรี ตั้งร้านค้าสหกรณ์ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ บริการให้กู้ยืมเงินในกรณีฉุกเฉิน

(2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้แก่พนักงานได้ใช้ในการทำงาน และหน่วยงานให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญและความสนใจในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเพียงพอ เหมาะสมสภาพการทำงานก็มีส่วนอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.4.5 นโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารการจัดการขององค์กรและการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมเสนอแนะ กำหนดนโยบายการบริหาร ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้มีโอกาสเข้าร่วมในการจัดทำแผนงานหรือร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของวิทยาลัย

ในการทำงานนั้นถ้าบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าขององค์กรนั้นด้วยและทำให้เกิดความหวงแหน ต้องการที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกดังกล่าว ก็จะทำให้ไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงงานหรือต้องการแสวงหาที่ทำงานใหม่ๆ อยู่เรื่อยไป การเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศในการทำงานมีสภาพที่น่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นการช่วยให้ขจัดปัญหาในการทำงาน เพราะทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยขจัดความเกรงกลัว มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง

วิธีการที่จะได้รับความร่วมมือด้วยความสมัครใจและมีความอุตสาหพยายามในการทำงานอย่างยิ่งของลูกน้องที่สำคัญ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยละเอียด

2. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและถ้าข้อใดที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสนองได้จะต้องชี้แจงให้ทราบอย่างมีเหตุผล อย่าพยายามบีบบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับความคิดเห็นของตนแต่ฝ่ายเดียว

3. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่กำลังประสบอยู่

4. ผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่างๆ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงานโดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกคนให้ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของในการรับผิดชอบร่วมกัน พยามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมจิต (Collective mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยการสร้างท่าทีในการเป็นพวกเดียวกัน (Sense of belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้นหน้าที่ที่ผู้บริหารงานวิทยาลัยจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่างๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานให้วิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานไปโดยรวดเร็วและประหยัด

2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพราะจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่

3. กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความร้าวฉานให้กับหมู่คณะ

4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติการอยู่เสมอ

นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ดังที่ Barnard ได้กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงาน”

2.4.6 ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรทุกองค์กรที่จะไม่ถูกยกเลิกจ้างหากไม่ได้กระทำความผิดใดๆ หรือการทำงานในองค์กรนั้นจนถึงการเกษียณอายุ

คนทุกคนต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างทำงานตลอดไป แม้จะได้รับอุบัติเหตุ เกิดความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ก็ยังมีหลักประกันในการทำงานและได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานและขาดรายได้โดยไร้เหตุผล นอกจากนี้ก็ยังต้องการแม้จะพ้นจากการทำงานกับองค์กรแล้ว โดยต้องการหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานยังหมายถึงความมั่นคงทางจิตใจ คือ มีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงานและมุ่งทำงานเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ว่าบุคคลทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่แล้วต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อได้เรียนรู้ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างช้า ผิดปกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวต่อองค์กรที่ก้าวร้าว แต่จะพอใจกับองค์กรที่มั่นคงมากกว่า ความต้องการความมั่นคง ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่างๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ปรากฏอยู่ทุกคน ขนาดความต้องการความมั่นคงของบุคคลจะแตกต่างกัน บางคนต้องการความมั่นคงมาก่อนจะอดทนกับความไม่สะดวกและการปฏิบัติที่ไม่ดีใดๆ เกือบทุกอย่างเพียงเพื่อรักษางานของตนเองเอาไว้เพราะว่ากลัวความสูญเสียผลตอบแทนไป ความมั่นคงเป็นตัวจูงใจที่รุนแรงอย่างหนึ่ง

2.5 การวิจัยเชิงบรรยาย

การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของปรากฏการณ์ต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์กับตัวแปร กระบวนการวิจัยเชิงบรรยายจึงเป็นกระบวนการแสวงหาข้อความรู้โดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยเชิงบรรยายมีลักษณะพิเศษ คือผู้วิจัยได้มีบทบาทเข้าไปเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ หรือสร้างสภาพการณ์ใหม่

การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อความรู้ที่เชื่อถือได้ ในรูปคำบรรยายเกี่ยวกับสถานภาพและการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ธรรมชาติตลอดจนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในสภาพปัจจุบัน

การวิจัยเชิงบรรยายหรือการวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา ค้นคว้าข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าเหตุการณ์นั้น ๆ การวิจัยประเภทนี้มีหลายลักษณะ เช่น

ก. การสำรวจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานของครูและอาจารย์

ข. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ค. สำรวจความต้องการของสถานประกอบการในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยเชิงบรรยายเป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า เหตุการณ์ในขณะนี้ ในเรื่องที่จะทำการวิจัยเป็นอย่างไร

การวิจัยเชิงบรรยาย แบ่งออกเป็น 3 ชนิดใหญ่ๆ คือ

1. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey studies)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การวิจัยเชิงสัมพันธ์ (Interrelationship studies)

3. การศึกษาพัฒนาการ (Developmental studies)

1. การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุเหตุการณ์แจกแจง หรือความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทางจิตวิทยา ตัวแปรทางสังคม เป็นการศึกษาถึงลักษณะสภาพความเป็นอยู่ของเรื่องต่างๆ หรือ ปรากฏการณ์อันใดอันหนึ่งเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนหรือปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยประเภทนี้นิยมใช้กันมากในหมู่นักการศึกษา นักวิจัย นักการเมือง ดังเช่น

(1) ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

(2) ทัศนะของอาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคกลาง

(3) สำรวจประชามติ (Job analysis) เป็นการศึกษารายละเอียดของระบบงาน ประเภทของงาน และขั้นตอนในการทำงาน

(4) การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis) เป็นการศึกษาเอกสารต่างๆ โดยมุ่งที่จะศึกษาโครงสร้างของเอกสาร เนื้อหา รายละเอียดของเอกสาร การวิเคราะห์เอกสารนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ แต่ต่างกันตรงเวลา เอกสารของการวิจัยเชิงบรรยายเป็นเอกสารในปัจจุบัน เช่น หลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ ตำราเรียน ระเบียบข้อบังคับ หนังสือแบบเรียนในระดับต่างๆ

ข้อมูลของการวิจัยเชิงบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ๆ คือ

1. ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative data) เป็นข้อมูลที่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขหรือข้อมูลที่นับเป็นจำนวนได้ เช่น

- เพศ แบ่งออกเป็นหญิงกี่คน ชายกี่คน
- วุฒิทางการศึกษา แบ่งออกเป็น ระดับปริญญาตรีกี่คน ปริญญาโทกี่คน

2. ข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative data) เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้โดยตรง เป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ เช่น

- นักวิจัยศึกษากระบวนการบริหารของสถานศึกษาแห่งหนึ่ง โดยวิธีการสังเกตหรือการสัมภาษณ์
- นักจิตแพทย์ศึกษาพฤติกรรมของคนไข้ที่เป็นโรคประสาท

ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงบรรยาย วิธีการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1. การเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

2. การนิยามปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. พิจารณาแหล่งข้อมูลของปัญหานั้นๆ
4. สำรวจเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย
5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. ศึกษาลักษณะของประชากร
7. เก็บรวบรวมข้อมูล
8. การจัดกระทำกับข้อมูล
9. การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล
10. เขียนรายงานผลการวิจัย

2. การวิจัยเชิงสัมพันธ์ (Interrelationship studies) ประเภทหนึ่งของการวิจัยเชิงบรรยาย ที่มุ่งค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ประเภท

1. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case studies) เป็นการศึกษาติดตามกรณีใดกรณีหนึ่งอย่างละเอียดลึกซึ้งทุกแง่มุม เช่น การศึกษาเด็กชายขาวซึ่งเป็นเด็กที่มีปัญหาทางการศึกษา เป็นต้น

2. การติดตามผล (Follow – up studies) เป็นการศึกษาเชิงประเมินหลักสูตรและโปรแกรมว่าผู้ผ่านโปรแกรมหรือสำเร็จการศึกษาไปแล้วมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งผลจากการวิจัยช่วยปรับปรุงหลักสูตรในการศึกษาให้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบเหตุผล (Causal – comparative studies) เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงการเปรียบเทียบ เช่น การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีภูมิหลังต่างกัน เป็นต้น

4. การศึกษาสหสัมพันธ์ (Correlational studies) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปเช่น ศึกษาว่าลำดับที่ การเกิด เกี่ยวข้องกับการเป็นยุวอาชยากรหรือไม่ ทัศนคติในการเรียนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนหรือไม่ เป็นต้น

5. การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis) เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิเคราะห์เนื้อเรื่องของเอกสารบันทึกหรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว เพื่อเปิดเผยให้ทราบถึงความเป็นไป

3. การศึกษาพัฒนาการ (Developmental studies) เป็นการวิจัยเชิงบรรยายที่เน้นความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการที่เกิดขึ้น เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การศึกษาความเจริญเติบโต (Growth studies) เช่นการศึกษาความเจริญเติบโตของร่างกาย การศึกษาความเจริญเติบโตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. การศึกษาแนวโน้ม (Trend studies) เป็นการศึกษาสภาพในอดีตและลักษณะปัจจุบันเพื่อทำนายอนาคตโดยมีข้อตกลงว่าลักษณะในอนาคตก็จะเป็นไปเหมือนที่ผ่านมาในอดีต เช่นการคาดคะเนจำนวนนักเรียนในอนาคต โดยศึกษาจากอัตราการเลื่อนชั้นในอดีต ผลจากการศึกษาช่วยในการวางแผนการศึกษาเป็นอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 การเขียนและการสร้างแบบสอบถาม

2.6.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความคิดเห็น ความรู้สึก และอารมณ์ของบุคคล เช่น จิตใจ ความรู้ ความเชื่อ การเห็นคุณค่าของเรื่องต่างๆ เป็นต้น การสร้างแบบสอบถาม ก่อนสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเสียก่อนแล้วจึงสร้างแบบสอบถามขึ้น

(1) หลักการสร้างแบบสอบถาม

- ภาษาที่ใช้ควรกะทัดรัดสื่อความหมายชัดเจนและดึงดูดความสนใจของผู้อ่าน

- ครอบคลุมสาระที่สำคัญที่ต้องการทั้งหมด

- คำถามไม่ควรเป็นคำถามเชิงปฏิเสธ เช่น ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ควรเป็นครูผู้หญิงใช่หรือไม่ เป็นต้น

- คำถามควรมุ่งคำตอบที่เฉพาะเจาะจง

- คำถามไม่ควรปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ

- ถามเฉพาะข้อมูลที่ควรนำไปศึกษาเท่านั้น บางคำถามไม่ควรถาม เช่น ชื่อนามสกุล เป็นต้น

- ตัวแปรบางตัวเช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ในบางครั้งก็ไม่จำเป็นต้องถาม ถ้าไม่เอาข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์

- ไม่ควรใช้ประโยคที่มีข้อความหลายข้อความอยู่ในประโยคเดียวกัน เช่น ครูใหญ่เป็นผู้ที่ขยันขันแข็ง แต่ว่าชอบพูดมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่

- ควรขีดเส้นใต้คำหรือข้อความที่ต้องการเน้น

- ใช้ภาษาให้เหมาะกับระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม

- หลีกเลี่ยงการใช้คำหรือข้อความที่ผู้อ่านอาจตีความได้หลายอย่าง

- เขียนคำตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบได้อย่างครอบคลุม หากข้อความที่ไม่อาจหาคำตอบได้อย่างครอบคลุมให้เขียนคำว่า "อื่นๆ โปรดระบุ....." ไว้ด้วย

- จัดคำถามให้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบให้เรียงคำถามจากข้อที่ตอบง่ายไปยังข้อที่ตอบยาก

- สร้างแบบสอบถามให้กะทัดรัด ถามเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น

- โดยปกติส่วนแรกของแบบสอบถาม จะเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ควรเขียนคำชี้แจงเกี่ยวกับการขอความร่วมมือและการใช้ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล

- ควรเว้นที่ว่างไว้ให้พอกับคำถามปลายเปิด เพื่อความสะดวกในการตอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) แบบสอบถามมีหลายลักษณะ

1. แบบกำหนดคำตอบให้ (Check list) คำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกให้เลือกตอบ โดยครอบคลุมสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นคำตอบคำถามบางคำถามอาจจะมีคำว่า อื่นๆ โปรดระบุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบคำถามนั้น ๆ เช่น

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. วุฒิทางการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

3. วิชาที่ท่านปฏิบัติการสอน

[ ] วิชาชีพ (โปรดระบุ).....

[ ] วิชาสามัญ (โปรดระบุ).....

2. แบบสอบถามตอบเสรีเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end) ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบได้ความเป็นอิสระ เช่น ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน

3. แบบประมาณค่า (Rating scale) ผู้ตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินค่าและจะกำหนดค่าน้ำหนักไว้ เช่น ค่าน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2, 1 โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าตามตัวเลขที่กำหนดไว้ ในการสร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า ผู้สร้างต้องสร้างให้มีคำตอบเท่ากันทุกข้อกระทง ดังตัวอย่างเช่น

ตัวอย่างที่ 2 ท่านคิดว่าอาจารย์ที่สอนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกสาขาในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีจำนวนมากน้อยเพียงใดที่มีพฤติกรรมการสอนต่อไปนี้

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	มีมาก ◄——► มีน้อย						
		7	6	5	4	3	2	1
1.	เตรียมการสอนอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	มีอุปกรณ์การสอนครบและมีเอกสารประกอบการสอนเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	เข้าสอนสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ใช้หลักการวัดและการประเมินผลมาทำการประเมินผลการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้านได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยศึกษาจากครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของอาจารย์ทั้งในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่ต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

4. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

จิตรวีร์ สมศรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสถานภาพทางสังคมโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า

1. สภาพการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความเหมาะสมในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สภาพการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีระดับความเหมาะสมในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันคือ สภาพในการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ รายด้านไม่แตกต่างกัน คือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานและสถานะทางสังคม

วนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด โดยศึกษาระดับความ ผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านงาน มี 2 ตัวแปร คือ การติดต่อกับผู้อื่น และงานที่ท้าทาย ส่วนปัจจัยองค์กร มี 2 ตัวแปรคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พักพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรทั้งสี่มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งสิ้น

3. ตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์ว่าผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียลจำกัด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การติดต่อกับผู้อื่น งานที่ท้าทาย ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

วัชรี กรีธาสันต์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนประจำปีการศึกษา 2544 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและขนาดของโรงเรียนพบว่า

2.1 ด้านอายุโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ด้านระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ด้านประสบการณ์ด้านการสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ด้านขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรีชา อินทกนก (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพานิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัดและประเภทวิชาที่ทำการสอน ผลปรากฏว่า

3.1 ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ระหว่างวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3 ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันผลการวิจัยนี้พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดย ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ มีความพึงพอใจในเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านส่วนครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมนึก กิจวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ด้านและระดับน้อย 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีขวัญอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย การสื่อสาร การนิเทศงานและรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ ในภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงานและขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับความสำเร็จ ในการทำงานรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และความปลอดภัย

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง โดยศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูอาจารย์จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือนและประเภทวิชาที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 315 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมมีขวัญอยู่ในระดับสูงส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ชายและครูอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในการจัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การและการบริหาร และความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารต่างกัน ครูอาจารย์ชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาจารย์หญิง ครูอาจารย์มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ครูอาจารย์ที่สอนวิชาชีพกับวิชาพื้นฐานในภาพรวมไม่ต่างกัน

สมภพ เพชรพระประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก โดยศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกทั้ง 5 วิทยาลัย รวม 191 คนจากจำนวน 366 คน พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ชัชวาล ทองทิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้าน และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ด้านการสอนวุฒิทางการศึกษาและรายได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายได้อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านสถานะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในด้านการสอน วุฒิการศึกษาและรายได้โดยภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสถานะของอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีรายได้ต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประเภทช่างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีขวัญในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านสภาพทางอาชีพอยู่ในระดับมาก

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน ทั้งความต้องการทางกายและทางใจ ต้องการความรัก การเอาใจใส่ดูแล ต้องการความยอมรับ ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมนุษย์จะตัดสินใจที่จะอยู่กับสถานที่ใดได้นาน จะต้องมีกระบวนการ มีข้อมูลความต้องการ มีความพึงพอใจ มีความหวัง มีความผูกพัน และจะประเมินเพื่อการตัดสินใจเลือก ในแนวทางที่ตนเองคิดว่าดีที่สุดและอยู่อย่างมีความสุขและมั่นคงเนื่องจากไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิทยาลัยเทคนิคที่ผู้วิจัยจะทำการวิจัยนี้จะต้องเปิดสอนสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ซึ่งมีทั้งหมด 84 สถานศึกษา

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 191 คน โดยเลือกตัวอย่างจากการสุ่มเลือกจากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 ภาค ตามการแบ่งเขตการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้จำนวน 50 % ของวิทยาลัยเทคนิคแต่ละภาค ได้วิทยาลัยเทคนิคทั้งสิ้นจำนวน 42 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คนดังตารางที่ 3.1 – 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค

ที่	ภาค	จำนวนวิทยาลัยเทคนิค	ตัวอย่างวิทยาลัยเทคนิค
1.	**วิทยาลัยเทคนิคเขตกรุงเทพมหานคร 1-2**	6	3
2.	**วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคกลาง 1 - 6**	16	8
3.	**วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือ 1 - 5**	14	7
4.	**วิทยาลัยเทคนิค เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1-7**	22	11
5.	**วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคใต้ 1-5**	16	8
6.	**วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคตะวันออก 1- 3**	10	5
	รวม	**84**	**42**

ตารางที่ 3.2 จำนวนอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ของวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์อัตราจ้าง
	วิทยาลัยเทคนิคเขตกรุงเทพมหานคร 1-2	
1.	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	2
2.	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	2
3.	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	3
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคกลาง 1-6	
4.	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	4
5.	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	2
6.	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	4
7.	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	3
8.	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	2
9.	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	5
10.	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	3
11.	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	2
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือ 1-5	
12.	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่	11
13.	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์	3
14.	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน อาจารย์อัตราจ้าง
15.	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก	6
16.	วิทยาลัยเทคนิคแพร่	4
17.	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร	6
18.	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	6
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1-7	
19.	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	6
20 .	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	8
21.	วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ	6
22.	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อคูณปริสุทโธ	5
23.	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	5
24.	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	6
25.	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	5
26.	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี	6
27.	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	3
28.	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	8
29.	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	6
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคใต้ 1-5	
30.	วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	2
31.	วิทยาลัยเทคนิคสตูล	4
32.	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	5
33.	วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	4
34.	วิทยาลัยเทคนิคตรัง	6
35.	วิทยาลัยเทคนิคพังงา	2
36.	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่	3
37.	วิทยาลัยเทคนิคระนอง	4
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคตะวันออก 1-3	
38.	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	4
39.	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	5
40.	วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์อัตราจ้าง
41.	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	4
42.	วิทยาลัยเทคนิคระยอง	6
	รวม	**191**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์อัตราจ้างต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพัฒนาขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์ อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538 : 93) โดยศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง 6 ด้าน คือ

1. การประสบผลสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพการทำงาน
4. สวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ แต่ละระดับกำหนดโดยมีเกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่อยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้อาจารย์อัตราจ้างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล จากตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ จิตรวีร์ สมศรี (2545 : 92), สมนึก กิจวรรณ (2542 :150), กาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : 135), บุปผา ทองสาย (2547 : 107)

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้อาจารย์อัตราจ้างแสดงความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

5. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา รวม 5 คน คือ

1. ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. นายวิชาญ วาณิช	ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นายวิสุทธิ์ ชินนาพันธ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์

5. นางสาวสกุณี จันทลักษมี อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ประจำวิชาภาษาไทย วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์

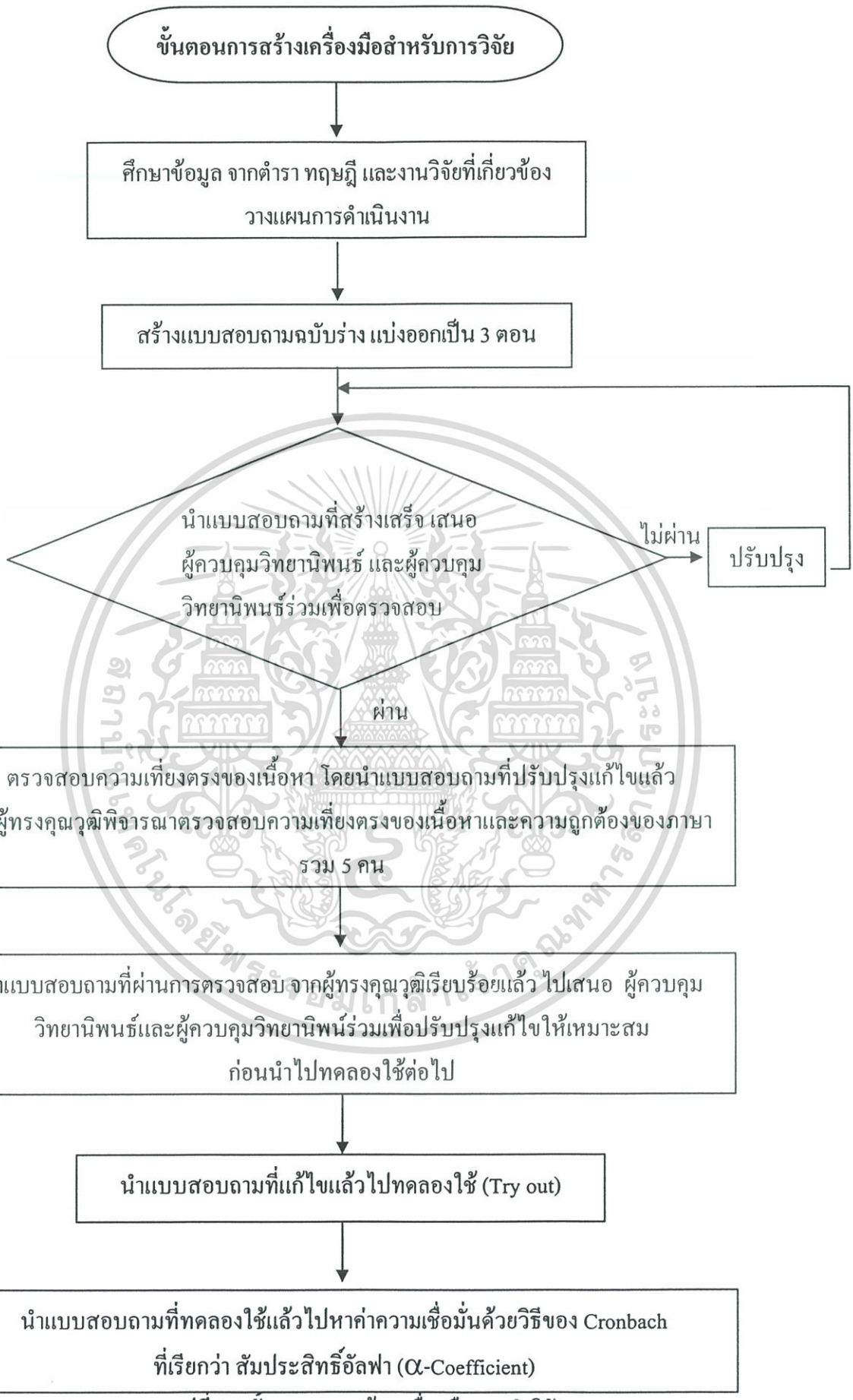
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ไปเสนอ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทดลองใช้ที่ วิทยาลัยเทคนิคเลย จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการจำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วเฉพาะตอนที่ 2 ไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า สัมประสิทธิอัลฟา (α-Coefficient) ได้ผลการทดลองในแต่ละด้านดังนี้

สภาพการคงอยู่	สัมประสิทธิอัลฟา (α-Coefficient)
1. ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน	0.89
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.95
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.89
4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	0.89
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.86
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.79
7.ในภาพรวม	0.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการทำวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอขออนุญาตให้งาน บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สถาบันการ อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คนจากสังกัดวิทยาลัยเทคนิค 42 แห่ง

2. นำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย โครงร่างวิทยานิพนธ์ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย พร้อมทั้งรายชื่อวิทยาลัยเทคนิค เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาขออนุมัติ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว มาเสนอ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำหนังสือพร้อมแบบสอบถาม ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุมัติแล้ว ดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงตัวผู้วิจัย ส่งไปยังวิทยาลัยเทคนิคที่ได้กำหนดเอาไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์อัตราจ้าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กรอกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ตามระยะเวลาที่กำหนด และหรือผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามเองพร้อมทั้งเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การรวบรวมแบบสอบถามในกรณีส่งทางไปรษณีย์หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับมาภายใน 1 เดือน ผู้วิจัยติดตามโดยการโทรศัพท์สอบถาม

5. ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการเก็บแบบสอบถามไว้ประมาณร้อยละ 80 จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2547 ถึงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2547 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตอบกลับมาจำนวน 189 ฉบับ คิดเป็น 98.95%

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมา และตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows แล้วนำผลที่ได้มาสรุปในรูปของตาราง โดยมีการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน หน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอนของอาจารย์อัตรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538 : 164)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยใช้สถิติ t – test

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมทั่วๆไป เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยรั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 191 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตอบกลับมาจำนวน 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95

ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการคงอยู่ แตกต่างกัน ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ผลของการวิจัยเรื่อง "สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

การนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน โดยจำแนกตามลักษณะของข้อมูลหรือตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา และการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน หน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอนของอาจารย์อัตราจ้าง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ t –test

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ให้อาจารย์อัตราจ้างแสดงความคิดเห็นทั่ว ๆไปเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียดของการวิเคราะห์จะนำเสนอด้วยตารางที่แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากตารางที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน หน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอนของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน หน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอนของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	150	79.4
หญิง	39	20.6
รวม	**189**	**100.0**
2. อายุ		
21 – 25 ปี	55	29.1
26 – 30 ปี	110	58.2
31 – 35 ปี	18	9.5
สูงกว่า 35 ปี	6	3.2
รวม	**189**	**100.0**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	184	97.4
ปริญญาโท	5	2.6
รวม	**189**	**100.0**
อาจารย์อัตราจ้างที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี		
ค.อ.บ.	83	45.1
อส.บ.	22	12.0
วศ.บ.	26	14.1
อื่น ๆ เช่น วทบ. ปทส. คบ. กศบ.	53	28.8
รวม	**184**	**100.0**
อาจารย์อัตราจ้างที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท		
ค.อ.ม.	3	60.0
อื่น ๆ	2	40.0
รวม	**5**	**100.0**
4. จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	50.26
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	94	49.73
รวม	**189**	**100.0**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. หน้าที่อื่นที่ท่านต้องปฏิบัตินอกเหนือจากการสอน		
ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา	38	20.1
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา/ธุรการ	33	17.5
ฝ่ายการปกครอง	17	9.0
ฝ่ายแนะแนว	16	8.5
งานโครงการพิเศษ	8	4.2
อื่น ๆ	77	40.7
รวม	**189**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 189 คนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์อัตราจ้างเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 และเป็นอาจารย์อัตราจ้างเพศหญิง จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 20.6 โดยมีระดับอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 อยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และอยู่ในช่วงอายุที่สูงกว่า 35 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ซึ่งพบว่า ช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 110 คน

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 97.4 และระดับปริญญาโท จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 2.6 และพบว่า ในระดับปริญญาตรี อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวุฒิการศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.)มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาอุตสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต (อส.บ.) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมาคือวุฒิการศึกษา วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (วศ.บ.) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีวุฒิทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น วทบ. ปทส. คบ. และกศบ. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

และในระดับปริญญาโท อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทคือวุฒิการศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเป็นวุฒิการศึกษาอื่น จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 40 เป็นอาจารย์อัตราจ้างที่มีจำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 และ เป็นอาจารย์อัตราจ้างที่มีจำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 49.73

อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากการสอน โดยพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีหน้าที่อื่นที่ต้องปฏิบัติ คือ เป็นฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา/ธุรการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ฝ่ายปกครอง จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 9 ฝ่ายงานโครงการพิเศษ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ฝ่ายงานแนะแนว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และฝ่ายอื่น ๆ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ซึ่งมีจำนวนสูงสุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็น รายด้าน และภาพรวมทุกด้าน นำเสนอในตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน

สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ในภาพรวมทุกด้าน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการประสบผลสำเร็จใน การทำงาน	3.78	0.38	มาก	6
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.33	มาก	1
3. ด้านสภาพการทำงาน	4.24	0.34	มาก	5
4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	4.32	0.35	มาก	4
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.32	0.35	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.37	0.38	มาก	2
รวม	**4.25**	**0.24**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.24 อาจารย์อัตราจ้างทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่ออาจารย์อัตราจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยสูงและใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.38

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

1.ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1.1 ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน	3.74	0.91	มาก	6
1.2 ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.68	มาก	1
1.3 การได้รับการยอมรับในผลงานจากหัวหน้างาน	3.55	0.78	มาก	7
1.4 การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน	3.77	0.90	มาก	5
1.5 การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา	3.85	0.68	มาก	4
1.6 การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม	3.53	0.68	มาก	8
1.7 ความฉนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.98	0.88	มาก	2
1.8 ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.86	0.95	มาก	3
รวม	**3.78**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.78 , S.D. = 0.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความถนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.68

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
2.1 ร่วมทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน	4.41	0.63	มาก	8
2.2 ร่วมทำงานด้วยความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.48	0.62	มาก	4
2.3 ร่วมทำงานด้วยความจริงใจและมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.46	0.62	มาก	6
2.4 การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเวลาปฏิบัติงาน	4.49	0.61	มาก	3
2.5 การได้ปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	4.42	0.55	มาก	7
2.6 การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.55	มาก	11
2.7 การยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.59	มาก	9
2.8 ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.56	มาก	10
2.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ	4.51	0.59	มากที่สุด	2
2.10 การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ	4.53	0.55	มากที่สุด	1
2.11 ความเสมอภาคและความยุติธรรมของหัวหน้าแผนกฯ	4.48	0.55	มาก	5
รวม	**4.45**	**0.33**	**มาก**	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.45 , S.D. = 0.33

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก 9 ข้อ และระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเวลาปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.55

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

3.ด้านสภาพการทำงาน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
3.1 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่นเย็นสบาย	4.42	0.50	มาก	1
3.2 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.30	0.46	มาก	5
3.3 ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ	4.38	0.49	มาก	2
3.4 ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุฝึกงานและวัสดุการศึกษา	4.26	0.59	มาก	7
3.5 อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง มีจำนวนเพียงพอ	4.30	0.58	มาก	6
3.6 ห้องเรียนภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา	4.33	0.57	มาก	3
3.7 สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯ เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.33	0.47	มาก	4
3.8 ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา	3.95	0.75	มาก	10
3.9 สภาพห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯ เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.07	0.62	มาก	9
3.10 จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม	4.13	0.66	มาก	8
รวม	**4.24**	**0.34**	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X} = 4.24$, S.D. = 0.34

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่น เย็นสบาย ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียน นักศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนนักศึกษาโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.75

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

4.ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
4.1 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการลา	4.37	0.48	มาก	5
4.2 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา	4.38	0.59	มาก	4
4.3 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	4.37	0.56	มาก	6
4.4 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4.41	0.56	มาก	3
4.5 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ	3.95	0.75	มาก	10
4.6 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	4.07	0.62	มาก	9
4.7 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันสังคม	4.13	0.66	มาก	8
4.8 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันอุบัติเหตุ	4.35	0.57	มาก	7
4.9 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน	4.47	0.62	มาก	2
4.10 การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ	4.74	0.44	มากที่สุด	1
รวม	**4.32**	**0.35**	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.35

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับ มาก 9 ข้อและระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.95, S.D.= 0.75

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

5.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
5.1 แนวนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษามีความโปร่งใส	4.34	.048	มาก	4
5.2 การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯมีความเหมาะสม	4.24	0.61	มาก	6
5.3 การกำหนดแผนการดำเนินงานในแผนกฯ มีความชัดเจน	4.26	0.57	มาก	5
5.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในแผนกฯ	4.35	0.48	มาก	3
5.5 การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ	4.39	0.49	มาก	1
5.6 การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.39	0.49	มาก	2
รวม	**4.32**	**0.35**	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.35

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในแผนกฯ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯ มีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

6.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	n = 189		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
6.1 สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน	4.42	0.61	มาก	1
6.2 สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม	4.34	0.47	มาก	4
6.3 สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด	4.36	0.48	มาก	3
6.4 สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.39	0.64	มาก	2
รวม	**4.37**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.34, S.D.= 0.47

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน นำเสนอในตารางที่ 4.9 – 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคือจำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี และจำนวน ปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวมทุกด้าน

สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ในภาพรวมทุกด้าน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
1. ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.72	0.41	มาก	6	3.84	0.33	มาก	6	**-2.148***
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.37	มาก	1	4.51	0.28	มากที่สุด	1	**-2.387***
3. ด้านสภาพการทำงาน	4.16	0.36	มาก	5	4.32	0.30	มาก	5	**-3.319***
4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	4.24	0.41	มาก	4	4.40	0.27	มาก	2	**-3.182***
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.33	0.36	มาก	3	4.32	0.34	มาก	4	0.141
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	0.42	มาก	2	4.39	0.34	มาก	3	-0.501
รวม	**4.19**	**0.27**	มาก		**4.30**	**0.19**	มาก		**-3.234***

*$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X} = 4.19$, S.D. = 0.27

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านสภาพการทำงาน ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน การประสบผลสำเร็จในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.41

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.19

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน การประสบผลสำเร็จในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.33

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

1.ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
1.1 ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน	3.45	0.95	ปานกลาง	8	4.02	0.76	มาก	2	**-4.531***
1.2 ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.71	มาก	1	3.86	0.60	มาก	4	**3.550***
1.3 การได้รับการยอมรับในผลงานจากหัวหน้างาน	3.69	0.83	มาก	5	3.40	0.69	ปานกลาง	6	**2.620***
1.4 การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน	3.52	0.96	มาก	7	4.02	0.76	มาก	2	**-4.025***
1.5 การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา	3.84	0.76	มาก	2	3.86	0.60	มาก	4	-0.197
1.6 การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม	3.58	0.77	มาก	6	3.44	0.58	ปานกลาง	5	1.399
1.7 ความฉนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.82	0.96	มาก	3	4.15	0.78	มาก	1	**-2.590***
1.8 ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.73	0.98	มาก	4	4.00	0.90	มาก	3	**-1.992***
รวม	**3.72**	**0.41**	**มาก**		**3.84**	**0.33**	**มาก**		**-2.148***

*$p \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.72 , S.D. = 0.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากอยู่ 7 ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา ความฉนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.84 , S.D. = 0.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความฉนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม และ การได้รับการยอมรับในผลงานจากหัวหน้างาน

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
2.1 ร่วมทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน	4.33	0.72	มาก	9	4.50	0.50	มากที่สุด	6	-1.922
2.2 ร่วมทำงานด้วยความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.40	0.71	มาก	4	4.55	0.50	มากที่สุด	5	-1.724
2.3 ร่วมทำงานด้วยความจริงใจและมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.34	0.71	มาก	7	4.59	0.50	มากที่สุด	3	**-2.794***
2.4 การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเวลาปฏิบัติงาน	4.42	0.69	มาก	2	4.56	0.50	มากที่สุด	4	-1.627
2.5 การได้ปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	4.41	0.59	มาก	3	4.44	0.50	มาก	9	-0.322
2.6 การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.60	มาก	6	4.41	0.50	มาก	10	-0.580
2.7 การยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.66	มาก	8	4.47	0.50	มาก	8	-1.533

*$p \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11(ต่อ)

2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
2.8 ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.63	มาก	5	4.40	0.49	มาก	11	-00.052
2.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ	4.42	0.66	มาก	2	4.61	0.49	มากที่สุด	1	**-2.188***
2.10 การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ	4.47	0.60	มาก	1	4.60	0.49	มากที่สุด	2	-1.530
2.11 ความเสมอภาคและความยุติธรรมของหัวหน้าแผนกฯ	4.47	0.60	มาก	1	4.49	0.50	มาก	7	-0.195
รวม	**3.97**	**0.37**	**มาก**		**4.51**	**0.28**	**มากที่สุด**		**-2.387***

*p≤0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.97 , S.D. = 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือการได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้างาน ความเสมอภาคและความยุติธรรมของหัวหน้า การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเวลาปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ร่วมทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ ร่วมทำงานด้วยความจริงใจและมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

3.ด้านสภาพการทำงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
3.1 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่นเย็นสบาย	4.46	0.50	มาก	1	4.37	0.49	มาก	3	1.265
3.2 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.26	0.44	มาก	5	4.33	0.47	มาก	5	-1.000
3.3 ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ	4.34	0.48	มาก	3	4.41	0.50	มาก	1	-1.105
3.4 ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุฝึกงานและวัสดุการศึกษา	4.18	0.67	มาก	7	4.34	0.48	มาก	4	-1.915
3.5 อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง มีจำนวนเพียงพอ	4.23	0.66	มาก	6	4.37	0.49	มาก	3	-1.671
3.6 ห้องเรียนภายในแผนกฯ มีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา	4.27	0.64	มาก	4	4.39	0.49	มาก	2	-1.442

*$p \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

3.ด้านสภาพการทำงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
3.7 สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯเหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.37	0.49	มาก	2	4.29	0.46	มาก	6	1.187
3.8 ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา	3.72	0.77	มาก	10	4.19	0.64	มาก	8	**-4.619***
3.9 สภาพห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3.92	0.71	มาก	9	4.22	0.47	มาก	7	**-3.523***
3.10 จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละ สัปดาห์มีความเหมาะสม	3.93	0.76	มาก	8	4.33	0.47	มาก	5	**-4.382***
รวม	**4.16**	**0.36**	**มาก**		**4.35**	**0.30**	**มาก**		**-3.319***

*$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.16 , S.D. = 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในแผนกฯมีความร่มรื่น เย็นสบาย สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯเหมาะสมกับการเรียนการสอน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้าน สภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\overline{X}$ = 4.35 , S.D. = 0.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องเรียนภายในแผนกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงมีจำนวนเพียงพอ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านสภาพการทำงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

4.ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
4.1 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการลา	4.44	0.50	มาก	2	4.30	0.46	มาก	7	**2.066***
4.2 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา	4.33	0.66	มาก	6	4.43	0.50	มาก	3	-1.169
4.3 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	4.34	0.63	มาก	5	4.39	0.49	มาก	5	-0.692
4.4 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4.41	0.63	มาก	3	4.41	0.50	มาก	4	-00.053
4.5 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ	3.72	0.77	มาก	10	4.19	0.64	มาก	9	**-4.619***
4.6 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.92	0.71	มาก	9	4.22	0.47	มาก	8	**-3.523***

*$p \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

4.ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
4.7 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันสังคม	3.93	0.76	มาก	8	4.33	0.47	มาก	6	**-4.382***
4.8 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันอุบัติเหตุ	4.31	0.64	มาก	7	4.39	0.49	มาก	5	-1.068
4.9 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน	4.37	0.70	มาก	4	4.57	0.50	มากที่สุด	2	**-2.334***
4.10 การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ	4.68	0.47	มากที่สุด	1	4.79	0.41	มากที่สุด	1	**-1.609***
รวม	**4.24**	**0.41**	**มาก**		**4.40**	**0.27**	**มาก**		**-3.182***

*$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆอยู่ในระดับมาก 9 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการลา ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ

อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

5.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
5.1 แนวนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษามีความโปร่งใส	4.38	0.49	มาก	4	4.31	0.46	มาก	4	1.017
5.2 การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯมีความเหมาะสม	4.14	0.71	มาก	6	4.34	0.48	มาก	1	**-2.320***
5.3 การกำหนดแผนการดำเนินงานในแผนกฯมีความชัดเจน	4.21	0.65	มาก	5	4.32	0.47	มาก	3	-1.318
5.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในแผนกฯ	4.39	0.49	มาก	3	4.32	0.47	มาก	3	1.008
5.5 การได้แสดงความคิดเห็นในการ ประชุมภายในแผนกฯ	4.43	0.50	มาก	2	4.34	0.48	มาก	1	1.286
5.6 การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.45	0.50	มาก	1	4.33	0.47	มาก	2	1.735
รวม	**4.33**	**0.36**	**มาก**		**4.32**	**0.34**	**มาก**		**0.141**

*$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนกฯ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯมีความเหมาะสม

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการกำหนดแผนการดำเนินงานในแผนกฯมีความชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แนวนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษามีความโปร่งใส

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ และการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

6.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี				อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
6.1 สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน	4.33	0.69	มาก	3	4.52	0.50	มากที่สุด	1	**-2.220***
6.2 สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม	4.40	0.49	มาก	2	4.28	0.45	มาก	3	1.799
6.3 สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด	4.44	0.50	มาก	1	4.28	0.45	มาก	3	**2.395***
6.4 สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.28	0.74	มาก	4	4.49	0.50	มาก	2	**-2.234***
รวม	**4.36**	**0.42**	**มาก**		**4.39**	**0.34**	**มาก**		**-0.501**

*p≤00.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม และ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและมากที่สุด 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม และสถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้อาจารย์อัตราจ้างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ ที่ทำให้อาจารย์อัตราจ้างคงอยู่กับ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสำรวจข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 189 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 45 คน ได้แสดงความคิดเห็นทั่วๆไปถึงสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะและสอดคล้องกัน โดยมีความถี่สูงสุด 7 อันดับ นำเสนอในรูปแบบของตารางค่าร้อยละ ตารางที่ 4.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. อยากให้บรรจุอาจารย์อัตราจ้างเป็นข้าราชการ (เป็นอาจารย์ประจำ)	20	44.44
2. อยากให้สัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาที่แน่นอน และนานกว่าที่มีลักษณะการจ้างเป็นเทอมต่อเทอม หรือ ปีต่อปี	16	35.56
3. อยากให้เพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าสอนพิเศษ ให้มากขึ้นตามความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติ หรืออายุการทำงาน และควรจ่ายค่าสอนพิเศษให้ตรงเวลา	16	35.56
4. อยากให้มีสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าเดิม	7	15.56
5. อยากให้อาจารย์อัตราจ้างมีสิทธิเท่าเทียมกับอาจารย์ประจำ	7	15.56
6. อยากให้อาจารย์อัตราจ้างได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ ทางด้านวิชาการ	6	13.33
7. อยากให้มีวัสดุการเรียน อุปกรณ์การเรียน วัสดุฝึกต่าง ๆ เพียงพอและทันสมัย เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4	8.89

จากตารางที่ 4.16 พบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 23.80 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะได้จำนวน 7 ข้อ ซึ่งพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งข้อที่มีความถี่มากที่สุด จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 44.44 อยากให้บรรจุอาจารย์อัตราจ้างให้เป็นข้าราชการ(อาจารย์ประจำ) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือร้อยละ 35.56 มีจำนวน 2 ข้อ คือ อยากให้สัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาที่แน่นอนและนานกว่าที่มีลักษณะการจ้างเป็นเทอมต่อเทอม หรือ ปีต่อปี และ อยากให้เพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าสอนพิเศษให้มากขึ้นตามความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติหรืออายุการทำงาน และควรจ่ายค่าสอนพิเศษให้ตรงเวลา รองลงมาลำดับที่ 3 คือ ร้อยละ 15.56 อยากให้มีสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าเดิมและอยากให้อาจารย์อัตราจ้างมีสิทธิเท่าเทียมกับอาจารย์ประจำ รองลงมาลำดับที่ 4 คือ ร้อยละ 13.33 อยากให้อาจารย์อัตราจ้างได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางด้านวิชาการ ส่วนลำดับสุดท้าย ร้อยละ 8.89 อยากให้มีวัสดุการเรียน อุปกรณ์การเรียน วัสดุฝึกต่าง ๆ เพียงพอและทันสมัย เหมาะสมกับการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง 6 ด้าน และเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ เปรียบเทียบจากอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 สมมุติฐานของการวิจัย

อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการคงอยู่แตกต่างกัน

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 84 แห่ง

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 191 คน ได้จากการเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนของอาจารย์อัตราจ้างในแต่ละสังกัดวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 191 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตอบกลับมาจำนวน 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน หน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์ อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538 : 93)โดยศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง 6 ด้าน คือ

1. การประสบผลสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพการทำงาน
4. สวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้อาจารย์อัตราจ้างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และได้มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมตามที่นิยามกำหนด และได้มีการแก้ไขปรับปรุงโดยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านแล้วนำไปทดลองใช้ ด้วยวิธีการ Try-Out กับอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเลย จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการจำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จำนวน 5 คน วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 2 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาช ปรากฏว่าตอนที่ 2 ในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.89 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.95, ด้านสภาพการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.89 ,ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อมั่น = 0.89 , ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.86, ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น = 0.79

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 42 แห่งทั่วประเทศ ทางไปรษณีย์ โดยก่อนที่จะจัดส่งได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาก่อน และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่แบบสอบถามสมบูรณ์แบบกลับมา 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows แล้วนำผลที่ได้มาเสนอในรูปตาราง โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบนัยสำคัญโดยการใช้สถิติ t - test

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

5.7 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผู้ตอบแบบสอบถาม 189 คน เป็นอาจารย์อัตราจ้างเพศชาย จำนวน 150 คนเพศหญิง39 คน โดยมีระดับอายุระหว่าง 26-30 คนเป็นส่วนใหญ่ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 184 คน ซึ่งเป็นวุฒิการศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.)มากที่สุด

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 95 คน และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 94 คน อาจารย์อัตราจ้างส่วนใหญ่มีหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ซึ่งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อื่น ๆ และรองลงมาคือ เป็นฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คน อาจารย์อัตราจ้างมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในภาพรวมจะเห็นว่า อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 189 คนมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ความถนัดที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 189 คน มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก โดยในด้านนี้ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้คือ การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ รองลงมาคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง การร่วมทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า อาจารย์อัตราจ้างเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นอันดับแรก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งรวมถึงหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ด้านสภาพการทำงาน อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 189 คน มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้คือ สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่น เย็นสบาย รองลงมาคือ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องเรียนภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯเหมาะสมกับการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความสำคัญต่อการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง

2.4 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คนมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ รองลงมาคือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ

2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คนมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับ มาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ รองลงมาคือ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานภายในแผนกฯมีความเหมาะสม

2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์อัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คนมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ทั้ง 6 ด้านดังนี้

3.1 ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่ พบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา ความถนัดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน

ส่วนอาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ความถนัดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน และได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับในผลงานจากหัวหน้างาน

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ ความเสมอภาคและความยุติธรรมของหัวหน้าแผนกฯ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ และ การได้ปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ร่วมทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการคงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ ร่วมทำงานด้วยความจริงใจและมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือสภาพแวดล้อมในแผนกฯมีความร่มรื่น เย็นสบาย สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯ เหมาะสมกับการเรียนการสอน ห้องเรียนมีแสงสว่าง ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการคงสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การคงอยู่ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ห้องเรียนมีแสงสว่าง ห้องเรียนภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงมีจำนวนเพียงพอ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พบว่า อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการลา ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การมีอำนาจหน้าที่ในหารปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนกฯ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯมีความเหมาะสม

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีอำนาจหน้าที่ในหารปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนกฯ ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ แนวนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษามีความโปร่งใส

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

3.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความมั่นคงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม และ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน ส่วนข้อที่พบว่าน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

อาจารย์อัตราจ้างสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม และ สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยกว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ดังนี้

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ มาก 5 ด้านและมากที่สุด 1 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากคำถามปลายเปิด พบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 23.80 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คน ข้อที่มีความถี่มากที่สุด อยากให้บรรจุอาจารย์อัตราจ้างให้เป็นข้าราชการ (อาจารย์ประจำ) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือ อยากให้สัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาที่แน่นอนและนานกว่าที่มีลักษณะการจ้างเป็นเทอมต่อเทอม หรือ ปีต่อปี และ อยากให้เพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าสอนพิเศษให้มากขึ้นตามความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติหรืออายุการทำงาน และควรจ่ายค่าสอนพิเศษให้ตรงเวลา รองลงมาลำดับที่ 3 คือ อยากให้มีสวัสดิการอื่น ๆมากกว่าเดิมและอยากให้อาจารย์อัตราจ้างมีสิทธิเท่าเทียมกับอาจารย์ประจำ รองลงมาลำดับที่ 4 คือ อยากให้อาจารย์อัตราจ้างได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางด้านวิชาการ ส่วนลำดับสุดท้าย อยากให้มีวัสดุการเรียน อุปกรณ์การเรียน วัสดุฝึกต่าง ๆ เพียงพอและทันสมัย เหมาะสมกับการเรียนการสอน

5.8 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลวิจัย สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้จากงานวิจัยมาวิเคราะห์พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการและผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

1. ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความถนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และ ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม ศรีไพจิตร์ (2542 : 61) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ คือ ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้วิทยาลัยเกิดความเรียบร้อยสวยงาม และวิทยาลัยเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นงานที่ตนองถนัดและได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของบุปผา ทองสาย (2547 : 92) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ได้ทำงานที่ตนเองชอบและ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ให้ความยอมรับในงานที่ทำ ส่งผลทำให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กรและต้องการที่จะทำงานให้องค์การ โดยไม่คิดจะลาออก และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 119) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกับหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกันจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธไมตรีต่อกันเพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี ผู้ที่อยู่ในองค์กรได้นาน ๆ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กรจึงต้องมีสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 372) ได้กล่าวไว้ว่า ผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ มีทัศนคติ มีอารมณ์ สติปัญญา ความสนใจ รวมทั้งบุคลิกภาพ มีการปรับตัวที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น องค์การมีความสัมพันธ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ กาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : 111) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง ครูที่มีประสบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ได้ทำงานเป็นครูมานาน ซึ่งทำให้เกิดความรักและผูกพันกับโรงเรียน รักเพื่อนร่วมงาน เพราะทำมานาน เกิดความคุ้นเคย สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้บริหาร จึงเกิดความผูกพัน ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี ซึ่งยังไม่แน่นอนว่าจะทำงานนี้อีกนานเท่าใด ซึ่งยังไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

3. ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่น เย็นสบาย ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องเรียนภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา และสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิชา ฟักขำ (2543 : 33) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานถือเป็นตัวบ่งชี้ความพอใจในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของอาจารย์ในสถานศึกษา เช่น สภาพห้อง โต๊ะทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงาน ที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอนและยังมีผลต่อการปฏิบัติงาน

4.ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้ คือ การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อ ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา ทองสาย (2547 : 94) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า ด้านสวัสดิการ รับการอบรมสัมมนา สวัสดิการการรักษาพยาบาล ให้ทุนต่าง ๆ พอสมควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : 108) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งด้านสวัสดิการพบว่า ครู ต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรม สัมมนา ทุนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ทันต่อเหตุการณ์และทันต่อเทคโนโลยีปัจจุบัน ซึ่งเป็นสวัสดิการที่จะทำให้ครูมีกำลังใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนให้ความสำคัญต่อตนเองจึงเกิดความรักและผูกพันกับโรงเรียน

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา ทองสาย (2547 : 92) ครูมีความคิดเห็นว่าด้านการบริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารจัดระบบการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูทุกระดับ ให้ความเป็นกันเองกับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบุปผา ทองสาย(อ้างใน Decotis and Summers (1987 : 445-470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กร พบว่า คุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและเป็นบรรยากาศขององค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา ทองสาย (2547 : 93) ซึ่งพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการเข้าออกของครูเป็นไปตามปกติส่วนหนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งก็มีความมั่นคงของงานที่ทำเพราะว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นโรงเรียนเก่าแก่ก่อตั้งมานาน มีชื่อเสียง ผู้บริหารให้ความคุ้มครอง สนับสนุนด้านการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ครูจึงมีความมั่นใจในการทำงาน และยังพบว่า ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถส่งไปฝึกอบรม และดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 152) กล่าวว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่สำหรับพนักงานกลับมองว่า ความมั่นคงก้าวหน้าเป็นเรื่องสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : 109) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีความมั่นคง และมีความปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเรามาก เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคง ปลอดภัย ข้อรองลงมาคือ โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูโรงเรียนนี้ นั่นคือ ผู้บริหารต้องสร้างความประทับใจ ความพึงพอใจให้กับครูว่าเขาจะมีความมั่นใจ มีความสุขที่ได้ทำงานที่แห่งนี้

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า แตกต่างกันอยู่ 4 ด้านได้แก่

ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

จากการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจแก่การนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ด้านการประสบผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าตนเองเพิ่งจะเริ่มเข้ามาทำการสอนและปฏิบัติงานได้ไม่นาน จึงรู้สึกพึงพอใจใจผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ นั่นก็คือ ความพอใจที่ตนสามารถสอนและปฏิบัติงานได้ดี และได้รับการยอมรับจากนักเรียนนักศึกษา ซึ่งต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปที่มีความคิดว่าตนเองเป็นอาจารย์มานานกว่า 5 ปี ความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติจึงลดน้อยลงไป เนื่องจากตนเองได้สอนและปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า แต่ก็ต้องการการยอมรับในความสามารถที่ตนมีจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในด้านนี้ คือต้องการคำปรึกษาจากหัวหน้าแผนกฯอย่างเป็นกันเองเพราะว่าตนเองเพิ่งเริ่มปฏิบัติงานยังไม่เกิดความสนิทสนม คุ้นเคย ต้องการความเสมอภาคและความยุติธรรมจากหัวหน้าแผนกฯ เนื่องจากการที่เพิ่งเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของแผนกฯ แต่ตนเองก็มีความสามรถในการปฏิบัติงานและต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในฟังความคิดเห็นของตนเอง เพื่อการมีส่วนร่วมในกลุ่มเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปที่ต้องการให้หัวหน้างานหัวหน้าแผนกฯยอมรับฟังความคิดเห็นของตน เพราะว่า คิดว่าตนเองทำงานมานาน แม้จะไม่เท่ากับอาจารย์ประจำแต่ก็นานพอที่จะแสดงความคิดเห็นแปลกๆ ใหม่ๆ เพราะตนเองมีประสบการณ์ มีความสามารถ ย่อมต้องการให้หัวหน้าแผนกฯยอมรับฟังความคิดเห็นจากตนเอง และนำความคิดของตนเองไปปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปได้ทำงานเป็นอาจารย์มานาน ซึ่งทำให้เกิดความรัก ผูกพันกับวิทยาลัย รักเพื่อนร่วมงาน เพราะเกิดความคุ้นเคย สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนร่วมงานด้วยกันจนถึงระดับผู้บริหาร จึงทำให้เกิดความผูกพันซึ่งต่างจากอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งยังไม่แน่นอนว่าจะทำงานในที่นี้อีกนานเท่าใด ซึ่งยังไม่เกิดความผูกพันยาวนานเท่ากับอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ด้านสภาพการทำงานว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน และจะให้ความสำคัญกับนักเรียน โดยเห็นว่า สภาพห้องเรียนต้องเหมาะสมกับการเรียนการสอน ทั้งนี้ก็เพราะอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เพิ่งจะเริ่มปฏิบัติงานด้านการสอน จึงอยากให้ผลงานด้านการสอนออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาดี ก็ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มากกว่าที่จะนึกถึงความสะดวกสบายของตนเอง ซึ่งต่างจากอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ก็เพราะ อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความเคยชินกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ เคยชินกับสภาวะแวดล้อมในแผนกฯจึงไม่เห็นว่าเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่จะนึกถึง แต่มีความต้องการในเรื่องความพร้อมสำหรับการสอนและการปฏิบัติงานของตนเองเป็นหลัก ได้แก่ จำนวนห้องเรียนที่เพียงพอ อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ต้องมีจำนวนเพียงพอและขาดไม่ได้ นั่นหมายถึงความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของตนเป็นหลัก และมาก่อน และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ได้ปฏิบัติงานมานานกว่า 5ปี จึงรู้ว่า วิทยาลัยขาดสิ่งใด อุปกรณ์ใด และอะไรคืออุปสรรคในการทำงาน มากกว่าที่จะมองว่าสิ่งเหล่านี้มีความเหมาะสมกับการเรียนการสอน

ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ก็เพราะว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เพิ่งจะเริ่มปฏิบัติงานและยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้ แต่อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทำงานกับวิทยาลัยมานาน และเมื่อสวัสดิการบางอย่างที่ตนเองไม่เคยได้รับความสะดวก ไม่สามารถใช้สิทธิหรือความล่าช้าในการขอสวัสดิการบาง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือไปจากเงินเดือน ก็จะรู้สึกว่าต้องการใช้สิทธิในเรื่องนั้นมากกว่า

5.9 ข้อเสนอแนะ

5.9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดรับอัตราจ้าง อาจารย์อัตราจ้าง ควรจะกำหนดการจัดรับอัตราจ้างโดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างให้มากขึ้น มีความชัดเจน ซึ่งมีผลทำให้อาจารย์อัตราจ้างรู้สึกว่า แม้ว่าจะเป็นอัตราจ้างแต่ก็เป็นงานที่มั่นคง เป็นอาชีพที่ดี และรู้สึกผูกพันกับองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้อาจารย์อัตราจ้างทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มใจ และในเรื่องของการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น การมีสวัสดิการบ้านพัก อาศัย มีการชดเชยค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน

2. สำหรับสถาบันการศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ควรจะจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับอาจารย์อัตราจ้าง เน้นให้เกิดความผูกพันกันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน และในเรื่องนโยบายและการบริหารงาน ควรให้อาจารย์อัตราจ้างได้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ได้ออกความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ให้อาจารย์อัตราจ้างได้มีสิทธิทัดเทียมกับอาจารย์ประจำ

ในแต่ละภาคเรียน ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์อัตราจ้าง การจัดฝึกอบรมให้กับอัตราจ้าง เน้นเรื่องวิชาการ หรือจัดให้อัตราจ้างไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์อัตราจ้างให้มากขึ้น และเป็นการวัดความสำเร็จของอาจารย์อัตราจ้างในการสอนด้วย

ในส่วนของ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ควรจัดให้มีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้สะดวกสบาย และเพียงพอ มีอุปกรณ์ในการทำงาน ในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างครบถ้วน มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายแผ่นใส ชุดฝึก เครื่องมือช่าง ฯลฯ เพื่อให้อาจารย์อัตราจ้างปฏิบัติงานได้เต็มที่

3. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรให้มากที่สุด เพราะผลจากการวิจัยพบว่า อาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้างที่สำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกผูกพันมั่นคงและอยู่กับองค์กรได้นานและไม่คิดจะลาออก

5.9.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพปัญหาในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้างในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กาญจนา บุญภักดิ์. 2544. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จิตรวีร์ สมศรี. 2545. “สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เฉลิม ศรีไพจิตร. 2542. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชัชวาล ทองทิพย์. 2543. “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีว ศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2540. “ขวัญของครูอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บุปผา ทองสาย. 2547. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.

ปรีชา อินทกนก. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพานิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พงษ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2533. **คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2540. **วิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

วัชรี กรีธาสันต์. 2545. "ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์. 2544. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมนึก กิจวรรณ. 2540. "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542. "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก."วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทุมพร จามรมาน. 2537. **การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา**. เล่มที่2. ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับลิชชิ่ง.

Herzberg,Federick. 1966. The Motivation at Work. New York : World Publishing.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยทำการศึกษาสภาพการคงอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบวัดเจตนคติ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. โปรดพิจารณาและตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

3. คำตอบและความคิดเห็นของท่านผู้วิจัยถือว่าเป็นข้อมูลที่มีค่ายิ่งและสงวนไว้ เป็นความลับโดยจะใช้ประโยชน์เพื่องานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่ทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนหรือเสียหายใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบพระคุณยิ่ง

ศิริญญา โสพสจินดา

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ที่เว้นให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

   1. [ ] ชาย 2. [ ] หญิง

2. อายุ

   1. [ ] 21 – 25 ปี 2. [ ] 26 – 30 ปี
   3. [ ] 31 – 35 ปี 4. [ ] สูงกว่า 35 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

   [ ] ปริญญาตรี

   1. [ ] ค.อ.บ. 2. [ ] อส.บ. 3. [ ] วศ.บ. 4. [ ] อื่นๆ โปรดระบุ.....

   [ ] ปริญญาโท

   1. [ ] ค.อ.ม. 2. [ ] อส.ม. 3. [ ] วศ.ม. 4. [ ] อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. จำนวนปีในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

   1. [ ] น้อยกว่า 5 ปี 2. [ ] ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. หน้าที่อื่นๆ ที่ท่านต้องปฏิบัตินอกเหนือจากการสอน

   1. [ ] ฝ่ายแนะแนว 2. [ ] ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา / ธุรการ
   3. [ ] ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา 4. [ ] ฝ่ายปกครอง
   5. [ ] งานโครงการพิเศษ 6. [ ] อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการคงอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เว้นให้ ตามความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพการคงอยู่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

❺ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมากที่สุด

❹ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับมาก

❸ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับปานกลาง

❷ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อย

❶ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถาม 1. ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ❺	❹	❸	❷	❶
1.1 ความภาคภูมิใจในผลงานด้านการสอน					
1.2 ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
1.3 การได้รับการยอมรับในผลงานจากหัวหน้างาน					
1.4 การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน					
1.5 การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา					
1.6 การได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะอาจารย์จากสังคม					
1.7 ความฉนัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
1.8 ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อคำถาม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น ❺	❹	❸	❷	❶
2.1 ร่วมทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน					
2.2 ร่วมทำงานด้วยความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
2.3 ร่วมทำงานด้วยความจริงใจ และมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2.4 การได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเวลาปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น 5	4	3	2	1
2.5 การได้ปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง					
2.6 การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
2.7 การยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
2.8 ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
2.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าแผนกฯ					
2.10 การได้รับคำปรึกษาอย่างเป็นกันเองจากหัวหน้าแผนกฯ					
2.11 ความเสมอภาคและความยุติธรรมของหัวหน้าแผนกฯ					

ข้อคำถาม 3. ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น 5	4	3	2	1
3.1 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความร่มรื่น เย็นสบาย					
3.2 สภาพแวดล้อมในแผนกฯ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
3.3 ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ					
3.4 ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุฝึกงาน และวัสดุการศึกษา					
3.5 อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง มีจำนวนเพียงพอ					
3.6 ห้องเรียนภายในแผนกฯ มีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา					
3.7 สภาพห้องเรียนภายในแผนกฯ เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
3.8 ห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียนนักศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม 3. ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ❺ ❹ ❸ ❷ ❶				
3.9 สภาพห้องปฏิบัติการภายในแผนกฯเหมาะสมกับการเรียนการสอน					
3.10 จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม					

ข้อคำถาม 4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	ระดับความคิดเห็น ❺ ❹ ❸ ❷ ❶				
4.1 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการลา					
4.2 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา					
4.3 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ					
4.4 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม					
4.5 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าสอนพิเศษ					
4.6 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
4.7 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันสังคม					
4.8 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันอุบัติเหตุ					
4.9 ความสะดวกในการใช้สิทธิเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน					
4.10 การใช้สิทธิเกี่ยวกับการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม 5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น ❺	❹	❸	❷	❶
5.1 แนวนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษามีความโปร่งใส					
5.2 การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแผนกฯมีความเหมาะสม					
5.3 การกำหนดแผนการดำเนินงานในแผนกฯ มีความชัดเจน					
5.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในแผนกฯ					
5.5 การได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมภายในแผนกฯ					
5.6 การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อคำถาม 6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ❺	❹	❸	❷	❶
6.1 สถานศึกษามีแผนงานเกี่ยวกับอาจารย์อัตราจ้างที่ชัดเจน					
6.2 สถานศึกษามีการประเมินผลงานของอาจารย์อัตราจ้างอย่างยุติธรรม					
6.3 สถานศึกษามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด					
6.4 สถานศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
และผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS ของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ภาพรวมแบบสอบถามทั้งฉบับ

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:11:54
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 r1 r2 r3 r4 r5 r6 r7 r8 r9 r10 r11 w1 w2 w3 w4 w5 w6 w7 w8 w9 w10 m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 b1 b2 b3 b4 b5 b6 t1 t2 t3 t4 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.17

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 49

Alpha = .9386

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:15:13
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.14

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 8

Alpha = .8952

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:16:48
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=r1 r2 r3 r4 r5 r6 r7 r8 r9 r10 r11 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.14

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 11

Alpha = .9458

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านสภาพการทำงาน

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:18:38
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=w1 w2 w3 w4 w5 w6 w7 w8 w9 w10 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.15

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .8869

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:19:44
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.14

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .8908

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านนโยบายและการบริหารงาน

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:20:51
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.15

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .8580

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability ด้านความมั่นคงในการทำงาน

Notes

Output Created		29-FEB-2004 13:21:53
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\s.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=t1 t2 t3 t4 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.15

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .7801

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
การประสบผลสำเร็จในการทำงาน	189	3.74	.907
B12	189	4.03	.676
B13	189	3.55	.775
B14	189	3.77	.898
B15	189	3.85	.684
B16	189	3.50	.681
B17	189	3.98	.884
B18	189	3.86	.952
รวมเฉลี่ยด้านผลสำเร็จการทำงาน	189	3.7857	.37727
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	189	4.41	.627
B22	189	4.48	.615
B23	189	4.46	.623
B24	189	4.49	.607
B25	189	4.42	.546
B26	189	4.39	.551
B27	189	4.40	.590
B28	189	4.40	.562
B29	189	4.51	.589
B210	189	4.53	.551
B211	189	4.48	.552
รวมเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	189	4.4536	.33138
ด้านสภาพการทำงาน	189	4.42	.495
B32	189	4.30	.458
B33	189	4.38	.486
B34	189	4.26	.585
B35	189	4.30	.583
B36	189	4.33	.574
B37	189	4.33	.471
B38	189	3.95	.746
B39	189	4.07	.619
B310	189	4.13	.664
รวมเฉลี่ยสภาพการทำงาน	189	4.2460	.33651
สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	189	4.37	.484
B42	189	4.38	.585
B43	189	4.37	.564
B44	189	4.41	.564
B45	189	3.95	.746
B46	189	4.07	.619
B47	189	4.13	.664
B48	189	4.35	.569
B49	189	4.47	.615
B410	189	4.74	.442
รวมเฉลี่ยสวัสดิการฯ	189	4.3228	.35470
นโยบายและการบริหารงาน	189	4.34	.476
B52	189	4.24	.611

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
B53	189	4.26	.569
B54	189	4.35	.480
B55	189	4.39	.488
B56	189	4.39	.489
รวมเฉลี่ยนโยบายและการบริหารงาน	189	4.3298	.34550
ความมั่นคงในการทำงาน	189	4.42	.611
B62	189	4.34	.474
B63	189	4.36	.481
B64	189	4.39	.639
รวมเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงาน	189	4.3770	.38126
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	189	4.2541	.24193
Valid N (listwise)	189		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การประสบผลสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.45	.954	.098
	5 ปีขึ้นไป	94	4.02	.762	.079
B12	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.20	.709	.073
	5 ปีขึ้นไป	94	3.86	.598	.062
B13	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.69	.826	.085
	5 ปีขึ้นไป	94	3.40	.693	.071
B14	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.52	.955	.098
	5 ปีขึ้นไป	94	4.02	.762	.079
B15	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.84	.762	.078
	5 ปีขึ้นไป	94	3.86	.598	.062
B16	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.57	.767	.079
	5 ปีขึ้นไป	94	3.44	.578	.060
B17	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.82	.956	.098
	5 ปีขึ้นไป	94	4.15	.775	.080
B18	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.73	.983	.101
	5 ปีขึ้นไป	94	4.00	.904	.093
รวมเฉลี่ยด้านผลสำเร็จการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.7276	.41135	.04220
	5 ปีขึ้นไป	94	3.8444	.33132	.03417

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การประสบผลสำเร็จในการทำงาน	Equal variances assumed	13.794	.000	-4.526	187	.000	-.57	.126	-.817	-.321
	Equal variances not assumed			-4.531	179.035	.000	-.57	.126	-.816	-.321
B12	Equal variances assumed	6.761	.010	3.546	187	.000	.34	.095	.150	.526
	Equal variances not assumed			3.550	182.422	.000	.34	.095	.150	.526
B13	Equal variances assumed	8.904	.003	2.618	187	.010	.29	.111	.072	.509
	Equal variances not assumed			2.620	182.121	.010	.29	.111	.072	.509
B14	Equal variances assumed	13.338	.000	-4.020	187	.000	-.51	.126	-.754	-.257
	Equal variances not assumed			-4.025	178.959	.000	-.51	.126	-.753	-.258
B15	Equal variances assumed	11.220	.001	-.197	187	.844	-.02	.100	-.216	.177
	Equal variances not assumed			-.197	177.713	.844	-.02	.100	-.216	.177
B16	Equal variances assumed	12.243	.001	1.337	187	.183	.13	.099	-.063	.327
	Equal variances not assumed			1.339	174.755	.182	.13	.099	-.063	.327
B17	Equal variances assumed	8.884	.003	-2.588	187	.010	-.33	.127	-.578	-.078
	Equal variances not assumed			-2.590	180.066	.010	-.33	.127	-.578	-.078
B18	Equal variances assumed	4.177	.042	-1.991	187	.048	-.27	.137	-.545	-.003
	Equal variances not assumed			-1.992	186.001	.048	-.27	.137	-.545	-.003
รวมเฉลี่ยด้านผลสำเร็จการทำงาน	Equal variances assumed	3.533	.062	-2.148	187	.033	-.1168	.05437	-.22403	-.00953
	Equal variances not assumed			-2.151	179.624	.033	-.1168	.05430	-.22394	-.00963

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

T-Test

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.33	.721	.074
	5 ปีขึ้นไป	94	4.50	.503	.052
B22	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.40	.706	.072
	5 ปีขึ้นไป	94	4.55	.500	.052
B23	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.34	.709	.073
	5 ปีขึ้นไป	94	4.59	.495	.051
B24	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.42	.693	.071
	5 ปีขึ้นไป	94	4.56	.499	.051
B25	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.41	.592	.061
	5 ปีขึ้นไป	94	4.44	.499	.051
B26	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.37	.602	.062
	5 ปีขึ้นไป	94	4.41	.495	.051
B27	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.34	.662	.068
	5 ปีขึ้นไป	94	4.47	.502	.052
B28	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.40	.626	.064
	5 ปีขึ้นไป	94	4.40	.493	.051
B29	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.42	.662	.068
	5 ปีขึ้นไป	94	4.61	.491	.051
B210	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.47	.599	.061
	5 ปีขึ้นไป	94	4.60	.493	.051
B211	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.47	.599	.061
	5 ปีขึ้นไป	94	4.49	.503	.052
รวมเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3971	.36869	.03783
	5 ปีขึ้นไป	94	4.5106	.27936	.02881

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	16.571	.000	-1.919	187	.057	-.17	.091	-.352	.005
	Equal variances not assumed			-1.922	168.032	.056	-.17	.090	-.352	.005
B22	Equal variances assumed	18.151	.000	-1.721	187	.087	-.15	.089	-.329	.022
	Equal variances not assumed			-1.724	169.464	.087	-.15	.089	-.329	.022
B23	Equal variances assumed	17.334	.000	-2.788	187	.006	-.25	.089	-.424	-.073
	Equal variances not assumed			-2.794	168.266	.006	-.25	.089	-.424	-.073
B24	Equal variances assumed	16.852	.000	-1.624	187	.106	-.14	.088	-.316	.031
	Equal variances not assumed			-1.627	170.805	.106	-.14	.088	-.316	.030
B25	Equal variances assumed	5.146	.024	-.322	187	.748	-.03	.080	-.183	.132
	Equal variances not assumed			-.322	182.316	.748	-.03	.080	-.183	.131
B26	Equal variances assumed	4.810	.030	-.579	187	.563	-.05	.080	-.205	.112
	Equal variances not assumed			-.580	180.961	.563	-.05	.080	-.205	.112
B27	Equal variances assumed	7.981	.005	-1.535	187	.127	-.13	.086	-.300	.037
	Equal variances not assumed			-1.537	175.117	.126	-.13	.085	-.300	.037
B28	Equal variances assumed	9.589	.002	-.052	187	.959	.00	.082	-.166	.158
	Equal variances not assumed			-.052	178.152	.959	.00	.082	-.166	.157
B29	Equal variances assumed	15.315	.000	-2.185	187	.030	-.19	.085	-.353	-.018
	Equal variances not assumed			-2.188	173.468	.030	-.19	.085	-.353	-.018
B210	Equal variances assumed	8.636	.004	-1.529	187	.128	-.12	.080	-.280	.035
	Equal variances not assumed			-1.530	181.098	.128	-.12	.080	-.279	.035
B211	Equal variances assumed	5.731	.018	-.195	187	.846	-.02	.080	-.174	.143
	Equal variances not assumed			-.195	182.180	.846	-.02	.080	-.174	.143
รวมเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	7.787	.006	-2.384	187	.018	-.1135	.04762	-.20745	-.01957
	Equal variances not assumed			-2.387	175.134	.018	-.1135	.04755	-.20736	-.01966

T-Test

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.46	.501	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.37	.486	.050
B32	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.26	.443	.045
	5 ปีขึ้นไป	94	4.33	.473	.049
B33	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.34	.475	.049
	5 ปีขึ้นไป	94	4.41	.495	.051
B34	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.18	.668	.069
	5 ปีขึ้นไป	94	4.34	.476	.049
B35	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.23	.660	.068
	5 ปีขึ้นไป	94	4.37	.486	.050
B36	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.27	.643	.066
	5 ปีขึ้นไป	94	4.39	.491	.051
B37	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.37	.485	.050
	5 ปีขึ้นไป	94	4.29	.455	.047
B38	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.72	.767	.079
	5 ปีขึ้นไป	94	4.19	.644	.066
B39	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.92	.710	.073
	5 ปีขึ้นไป	94	4.22	.467	.048
B310	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.93	.761	.078
	5 ปีขึ้นไป	94	4.33	.473	.049
รวมเฉลี่ยสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.1674	.35713	.03664
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3255	.29546	.03047

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ด้านสภาพการทำงาน	Equal variances assumed	5.055	.026	1.264	187	.208	.09	.072	-.051	.233
	Equal variances not assumed			1.265	186.923	.208	.09	.072	-.051	.232
B32	Equal variances assumed	3.974	.048	-1.000	187	.318	-.07	.067	-.198	.065
	Equal variances not assumed			-1.000	185.925	.319	-.07	.067	-.198	.065
B33	Equal variances assumed	4.543	.034	-1.106	187	.270	-.08	.071	-.217	.061
	Equal variances not assumed			-1.105	186.491	.270	-.08	.071	-.217	.061
B34	Equal variances assumed	3.953	.048	-1.911	187	.057	-.16	.084	-.328	.005
	Equal variances not assumed			-1.915	170.043	.057	-.16	.084	-.328	.005
B35	Equal variances assumed	4.436	.037	-1.669	187	.097	-.14	.084	-.307	.026
	Equal variances not assumed			-1.671	172.847	.096	-.14	.084	-.307	.025
B36	Equal variances assumed	4.249	.041	-1.440	187	.152	-.12	.083	-.284	.044
	Equal variances not assumed			-1.442	175.752	.151	-.12	.083	-.284	.044
B37	Equal variances assumed	5.507	.020	1.187	187	.237	.08	.068	-.054	.216
	Equal variances not assumed			1.187	186.471	.237	.08	.068	-.054	.216
B38	Equal variances assumed	9.222	.003	-4.615	187	.000	-.48	.103	-.679	-.272
	Equal variances not assumed			-4.619	182.160	.000	-.48	.103	-.679	-.273
B39	Equal variances assumed	8.555	.004	-3.516	187	.001	-.31	.087	-.480	-.135
	Equal variances not assumed			-3.523	162.844	.001	-.31	.087	-.480	-.135
B310	Equal variances assumed	10.521	.001	-4.372	187	.000	-.40	.092	-.586	-.221
	Equal variances not assumed			-4.382	157.361	.000	-.40	.092	-.585	-.222
รวมเฉลี่ยสภาพการทำงาน	Equal variances assumed	4.000	.047	-3.315	187	.001	-.1582	.04771	-.25227	-.06405
	Equal variances not assumed			-3.319	181.328	.001	-.1582	.04766	-.25220	-.06413

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.44	.499	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.30	.460	.047
B42	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.33	.659	.068
	5 ปีขึ้นไป	94	4.43	.497	.051
B43	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.34	.629	.065
	5 ปีขึ้นไป	94	4.39	.491	.051
B44	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.41	.627	.064
	5 ปีขึ้นไป	94	4.41	.495	.051
B45	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.72	.767	.079
	5 ปีขึ้นไป	94	4.19	.644	.066
B46	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.92	.710	.073
	5 ปีขึ้นไป	94	4.22	.467	.048
B47	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.93	.761	.078
	5 ปีขึ้นไป	94	4.33	.473	.049
B48	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.31	.637	.065
	5 ปีขึ้นไป	94	4.39	.491	.051
B49	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.37	.700	.072
	5 ปีขึ้นไป	94	4.57	.497	.051
B410	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.68	.467	.048
	5 ปีขึ้นไป	94	4.79	.411	.042
รวมเฉลี่ยสวัสดิการฯ	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.2432	.40755	.04181
	5 ปีขึ้นไป	94	4.4032	.27098	.02795

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	Equal variances assumed	14.094	.000	2.065	187	.040	.14	.070	.006	.282
	Equal variances not assumed			2.066	186.046	.040	.14	.070	.007	.282
B42	Equal variances assumed	8.170	.005	-1.167	187	.245	-.10	.085	-.267	.069
	Equal variances not assumed			-1.169	174.712	.244	-.10	.085	-.267	.068
B43	Equal variances assumed	6.747	.010	-.691	187	.490	-.06	.082	-.219	.105
	Equal variances not assumed			-.692	177.412	.490	-.06	.082	-.219	.105
B44	Equal variances assumed	9.617	.002	-.053	187	.958	.00	.082	-.167	.158
	Equal variances not assumed			-.053	178.253	.958	.00	.082	-.167	.158
B45	Equal variances assumed	9.222	.003	-4.615	187	.000	-.48	.103	-.679	-.272
	Equal variances not assumed			-4.619	182.160	.000	-.48	.103	-.679	-.273
B46	Equal variances assumed	8.555	.004	-3.516	187	.001	-.31	.087	-.480	-.135
	Equal variances not assumed			-3.523	162.844	.001	-.31	.087	-.480	-.135
B47	Equal variances assumed	10.521	.001	-4.372	187	.000	-.40	.092	-.586	-.221
	Equal variances not assumed			-4.382	157.361	.000	-.40	.092	-.585	-.222
B48	Equal variances assumed	5.535	.020	-1.067	187	.287	-.09	.083	-.252	.075
	Equal variances not assumed			-1.068	176.489	.287	-.09	.083	-.252	.075
B49	Equal variances assumed	17.183	.000	-2.330	187	.021	-.21	.088	-.380	-.032
	Equal variances not assumed			-2.334	169.636	.021	-.21	.088	-.380	-.032
B410	Equal variances assumed	10.445	.001	-1.608	187	.110	-.10	.064	-.229	.023
	Equal variances not assumed			-1.609	184.516	.109	-.10	.064	-.229	.023
รวมเฉลี่ยสวัสดิการฯ	Equal variances assumed	8.502	.004	-3.175	187	.002	-.1600	.05040	-.25946	-.06061
	Equal variances not assumed			-3.182	163.727	.002	-.1600	.05029	-.25934	-.06072

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
นโยบายและการบริหารงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.38	.488	.050
	5 ปีขึ้นไป	94	4.31	.464	.048
B52	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.14	.709	.073
	5 ปีขึ้นไป	94	4.34	.476	.049
B53	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.21	.651	.067
	5 ปีขึ้นไป	94	4.32	.469	.048
B54	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.39	.490	.050
	5 ปีขึ้นไป	94	4.32	.469	.048
B55	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.43	.498	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.34	.476	.049
B56	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.45	.500	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.33	.473	.049
รวมเฉลี่ยนโยบายและการบริหารงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3333	.35647	.03657
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3262	.33594	.03465

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
นโยบายและการบริหารงาน	Equal variances assumed	4.028	.046	1.017	187	.311	.07	.069	-.066	.207
	Equal variances not assumed			1.017	186.725	.311	.07	.069	-.066	.207
B52	Equal variances assumed	5.999	.015	-2.315	187	.022	-.20	.088	-.377	-.030
	Equal variances not assumed			-2.320	164.724	.022	-.20	.088	-.377	-.030
B53	Equal variances assumed	5.363	.022	-1.316	187	.190	-.11	.083	-.271	.054
	Equal variances not assumed			-1.318	170.925	.189	-.11	.082	-.271	.054
B54	Equal variances assumed	3.930	.049	1.008	187	.315	.07	.070	-.067	.208
	Equal variances not assumed			1.008	186.780	.315	.07	.070	-.067	.208
B55	Equal variances assumed	5.902	.016	1.286	187	.200	.09	.071	-.049	.231
	Equal variances not assumed			1.286	186.790	.200	.09	.071	-.049	.231
B56	Equal variances assumed	9.641	.002	1.735	187	.084	.12	.071	-.017	.263
	Equal variances not assumed			1.735	186.599	.084	.12	.071	-.017	.263
รวมเฉลี่ยนโยบายและการบริหารงาน	Equal variances assumed	1.125	.290	.141	187	.888	.0071	.05040	-.09232	.10651
	Equal variances not assumed			.141	186.559	.888	.0071	.05038	-.09230	.10648

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.33	.691	.071
	5 ปีขึ้นไป	94	4.52	.502	.052
B62	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.40	.492	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.28	.450	.046
B63	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.44	.499	.051
	5 ปีขึ้นไป	94	4.28	.450	.046
B64	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.28	.739	.076
	5 ปีขึ้นไป	94	4.49	.503	.052
รวมเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3632	.42176	.04327
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3910	.33713	.03477

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ความมั่นคงในการทำงาน	Equal variances assumed	11.300	.001	-2.217	187	.028	-.19	.088	-.368	-.021
	Equal variances not assumed			-2.220	171.696	.028	-.19	.088	-.368	-.022
B62	Equal variances assumed	12.062	.001	1.798	187	.074	.12	.069	-.012	.259
	Equal variances not assumed			1.799	185.810	.074	.12	.069	-.012	.259
B63	Equal variances assumed	18.827	.000	2.394	187	.018	.17	.069	.029	.302
	Equal variances not assumed			2.395	185.377	.018	.17	.069	.029	.302
B64	Equal variances assumed	16.951	.000	-2.229	187	.027	-.21	.092	-.387	-.024
	Equal variances not assumed			-2.234	165.806	.027	-.21	.092	-.386	-.024
รวมเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงาน	Equal variances assumed	7.072	.009	-.500	187	.618	-.0278	.05558	-.13744	.08184
	Equal variances not assumed			-.501	179.107	.617	-.0278	.05551	-.13734	.08174

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Group Statistics

	จำนวนปีในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมเฉลี่ยด้านผลสำเร็จการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	3.7276	.41135	.04220
	5 ปีขึ้นไป	94	3.8444	.33132	.03417
รวมเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3971	.36869	.03783
	5 ปีขึ้นไป	94	4.5106	.27936	.02881
รวมเฉลี่ยสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.1674	.35713	.03664
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3255	.29546	.03047
รวมเฉลี่ยสวัสดิการฯ	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.2432	.40755	.04181
	5 ปีขึ้นไป	94	4.4032	.27098	.02795
รวมเฉลี่ยนโยบายและการบริหารงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3333	.35647	.03657
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3262	.33594	.03465
รวมเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.3632	.42176	.04327
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3910	.33713	.03477
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	95	4.1989	.27283	.02799
	5 ปีขึ้นไป	94	4.3098	.19194	.01980

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
รวมเฉลี่ยด้านผลสำเร็จการทำงาน	Equal variances assumed	3.533	.062	-2.148	187	.033	-.1168	.05437	-.22403	-.00953
	Equal variances not assumed			-2.151	179.624	.033	-.1168	.05430	-.22394	-.00963
รวมเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	7.787	.006	-2.384	187	.018	-.1135	.04762	-.20745	-.01957
	Equal variances not assumed			-2.387	175.134	.018	-.1135	.04755	-.20736	-.01966
รวมเฉลี่ยสภาพการทำงาน	Equal variances assumed	4.000	.047	-3.315	187	.001	-.1582	.04771	-.25227	-.06405
	Equal variances not assumed			-3.319	181.328	.001	-.1582	.04766	-.25220	-.06413
รวมเฉลี่ยสวัสดิการฯ	Equal variances assumed	8.502	.004	-3.175	187	.002	-.1600	.05040	-.25946	-.06061
	Equal variances not assumed			-3.182	163.727	.002	-.1600	.05029	-.25934	-.06072
รวมเฉลี่ยนโยบายและการบริหารงาน	Equal variances assumed	1.125	.290	.141	187	.888	.0071	.05040	-.09232	.10651
	Equal variances not assumed			.141	186.559	.888	.0071	.05038	-.09230	.10648
รวมเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงาน	Equal variances assumed	7.072	.009	-.500	187	.618	-.0278	.05558	-.13744	.08184
	Equal variances not assumed			-.501	179.107	.617	-.0278	.05551	-.13734	.08174
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	Equal variances assumed	9.903	.002	-3.228	187	.001	-.1109	.03435	-.17864	-.04313
	Equal variances not assumed			-3.234	168.852	.001	-.1109	.03428	-.17857	-.04321

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวศิริญญา โสพัสจินดา รหัสประจำตัว 44064607 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (FACTORS PERTAINING TO RETENTION OF ELECTRONIC TEMPOLARY TEACHERS IN THE TECHNICAL COLLEGES VOCATIONAL INSTITUTE OFFICE OF TECHNOLOGY AND VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION)" โดยมี ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ลมชาย หมื่นสายญาติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2546

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ์ ขันเงิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0734

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสกุณี จันทลักษมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี เนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0734

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชาญ วาณิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี เนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0734

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิสุทธิ์ ชินนาพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะเข้า
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค
สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี เนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศิริญญา
โสพสจินดา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 0734 **วันที่** 16 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 0734 **วันที่** ๒๔ กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0322

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รักษาการรองคณบดี
กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04 /0936

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2546 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี
กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



สำนักงานปลัดกระทรวงการ
รับที่ 130
กม. เลขที่ 1921
วันที่ 1 มิ.ย. 2547

ที่ ศธ 0524.04/0936

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศิริญญา โสพสจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2546 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศิริญญา โสพสจินดา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี
กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้มีไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0607/32

สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ถนนรามอินทรา เขตบางเขน กทม. 10230

16 กันยายน 2546

เรื่อง อนุมัติในหลักการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาบันทึกข้อความของสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา ที่ สวพ 34 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2546 จำนวน 1 แผ่น

ด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อนุมัติในหลักการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้สถานศึกษาในสังกัดทราบต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุมาลี ชูลเขิม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 9 รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

กลุ่มวิจัยพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา
โทรศัพท์ 0 2510 9552 - 4 ต่อ 134
โทรสาร. 0 2510 9552 - 4 ต่อ 134 , 170

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา โทร. 0 2510 9552-4 ต่อ 144

ที่ ศธพ. ๓๑๕ วันที่ 27 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติในหลักการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตามที่ได้มีนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จัดทำเรื่องขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา ขอเรียนว่าการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้มีอาจารย์ที่ปรึกษาคอยควบคุมดูแลปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีมาตรฐานในการทำวิจัย ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรด

1. ทราบ

2. พิจารณาอนุมัติในหลักการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

3. พิจารณาเป็นประการใดโปรดสั่งการ

(นางสุมาลี จุลเจิม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

(นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ)
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4 ก.ย. 2546

(นายประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)
รองเลขาธิการ รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5 ก.ย. 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อสถานศึกษา
	วิทยาลัยเทคนิคเขตกรุงเทพมหานคร 1-2
1.	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
2.	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
3.	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคกลาง 1-6
4.	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
5.	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
6.	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
7.	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
8.	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
9.	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
10.	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
11.	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือ 1-5
12.	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
13.	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์
14.	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
15.	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
16	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
17.	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
18.	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่ายชื่อวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อสถานศึกษา
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1-7
19.	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
20 .	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
21.	วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
22.	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อคูณปริสุทโธ
23.	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
24.	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
25.	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
26.	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
27.	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
28.	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
29.	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคใต้ 1-5
30.	วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต
31.	วิทยาลัยเทคนิคสตูล
32.	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
33.	วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
34.	วิทยาลัยเทคนิคตรัง
35.	วิทยาลัยเทคนิคพังงา
36.	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
37.	วิทยาลัยเทคนิคระนอง
	วิทยาลัยเทคนิคเขตภาคตะวันออก 1-3
38.	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
39.	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
40.	วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
41.	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
42.	วิทยาลัยเทคนิคระยอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวศิริญญา โสพสจินดา
วัน เดือน ปีเกิด	17 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2522 ที่ จ.อุตรดิตถ์
สถานที่อยู่	98/2 ถ. ศรีอุตรานอก ต.ท่าอิฐ อ. เมือง จ. อุตรดิตถ์ 53000 โทรศัพท์ 0-5541-2403 โทรศัพท์มือถือ 0-1341-4326
สถานที่ทำงาน	ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank)
ประวัติการศึกษา	2544 ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมโทรคมนาคม (เกียรตินิยมอันดับ 1) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง 2548 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สื่อสารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้