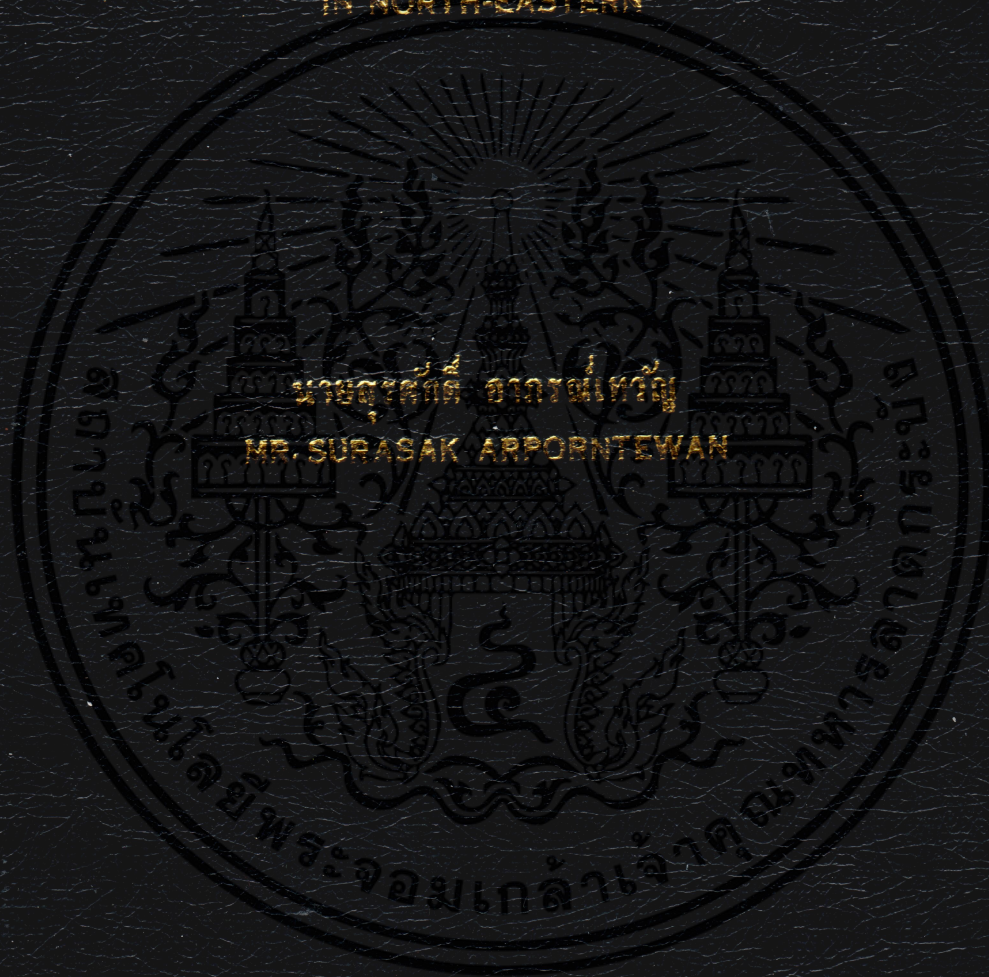


ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

JOB SATISFACTION OF ASSISTANT DIRECTORS IN TECHNICAL  
COLLEGES AND VOCATIONAL COLLEGES  
IN NORTH-EASTERN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-176-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
JOB SATISFACTION OF ASSISTANT DIRECTORS IN TECHNICAL  
COLLEGES AND VOCATIONAL COLLEGES  
IN NORTH-EASTERN



นายสุรศักดิ์ อารpornเทวัญ  
MR.SURASAK ARPORNTEWAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้เป็นการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2541

ISBN 974 - 622 - 178 - 7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**JOB SATISFACTION OF ASSISTANT DIRECTORS IN TECHNICAL  
COLLEGES AND VOCATIONAL COLLEGES  
IN NORTH-EASTERN**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT**

**OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE**

**MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1998

ISBN 974 - 622 - 178 -7

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัย
เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
JOB SATISFACTION OF ASSISTANT DIRECTORS
IN TECHNICAL COLLEGES AND VOCATIONAL COLLEGES IN
NORTH-EASTERN

นักศึกษา นายสุรศักดิ์ อภรณ์เทวีญ รหัสประจำตัว 34623043
หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สุรภัทร สันทอง
ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

Table with 2 columns: คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์, ลายมือชื่อ. Rows include names like ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์, รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์, etc.

คำระดับคะแนนที่ผ่านเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการ PASS

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 24 มีนาคม 2541 เวลา 9.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2541

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้คำระดับคะแนนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
การระดับคะแนน ผลการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปเผยแพร่และดัดแปลงอย่างใดก็ตามถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- O Outstanding (ดีเยี่ยม)
G Good (ดี)
P Pass (ผ่าน)
F Fail (ไม่ผ่าน)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นายสุรศักดิ์ อารมณ์เทวัญ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.สุรฉัตร สันทอง ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในระดับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 96 คน โดยเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค 64 คน และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยยึดหลักทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

ผลการศึกษาคงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมากทุกฝ่าย และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกฝ่าย

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมากทุกฝ่าย และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction of Assistant Directors in Technical Colleges and Vocational Colleges in Northeastern
Student	Mr. Surasak Arporn Dewan
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Methi Pihanthanond
Thesis Co-advisor	Dr. Surachat Sonthong Assit. Prof. Dr. Naovaratana Vilaichone
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration. King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1998

#### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the job satisfaction of assistant directors in Technical Colleges and Vocational Colleges in Northeastern Thailand. The work performance was based on Herzberg's Theory of Two Factors : Motivation factor and Hygiene factor. The comparison was subjected to the job satisfaction varied with the Assistant directors in differrent divisions and varied with the colleges in different department of Technical Colleges and Vocational Colleges. The result of this study would be useful for Vocational Department in order to develop assistant directors in Technical Colleges and Vocational Colleges.

The population used in this research were 96 assistant directors in Technical Colleges and Vocational Colleges in Northeastern Thailand : 64 Technical Colleges assistant directors and 32 Vocational College assistant directors. The instrument for data Collection, stricted with two Herzberg's factors, was constructed by the researcher. The questionnaire consisted of two

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูอาจารย์งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

parts. The first part was the general information of informants and the second one was the job satisfaction

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

The research findings were as follows:

1. The job satisfaction of Technical College assistant directors according to Motivation factors was in high Level, and in medium level for Hygiene factor ; but high in individual relationship, policy and administration.
2. The job satisfaction of Vocational College assistant directors according to Motivation factor and Hygiene factors were in high Level; but in moderate level for salary and compensation.
3. The comparison of job satisfaction of 4 Technical College assistant directors, according to motivation factor, was not different. All were in high level. According to hygiene factor they were different; Academic division was high, the others were moderate.
4. The comparison of job satisfaction of 4 assistant directors in Vocational College according to motivation factor and hygiene factor were not different and all were in high level.
5. The comparison of job satisfaction of assistant directors in Technical Colleges and Vocational Colleges according to hygiene factor: Educational Promotion Division and Academic Division were not different; the others were different.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิรันธนา นนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สุรฉัตร สันทอง และ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณ อาจารย์ชมพูนุช บัวบังศรี ที่ช่วยประสานและให้คำแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุรศักดิ์ อภรณ์เทวัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ .....	VI
สารบัญตาราง .....	VIII
บทที่	
1. บทนำ .....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย .....	9
สมมติฐานการวิจัย .....	10
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย .....	10
ขอบเขตของการวิจัย .....	11
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	12
เชิงอรรถ .....	15
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	17
หลักการบริหาร .....	17
การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน .....	20
พฤติกรรมและการจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ .....	33
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg .....	43
เชิงอรรถ .....	61
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล .....	71
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	72
การสร้างเครื่องมือ .....	73
การทดลองใช้แบบสอบถาม .....	74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..	78
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัย อาชีวศึกษาตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	89
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น .....	94
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคกับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น....	99
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	113
สรุปผลการวิจัย .....	114
อภิปรายผลการวิจัย .....	117
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์ .....	124
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	125
เชิงอรรถ.....	126
บรรณานุกรม .....	129

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับไว้สำหรับควรรู้จำนวนเพื่อควรรีพิมพ์เท่านั้น ไม่เอามาเผยแพร่ในวงกว้างได้โปรด 136 ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆที่ประวัติผู้เขียน ขอให้อ่านและแจ้งถึงผู้เกี่ยวข้องของเอกสารทุกครั้งได้ 160 ไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด ..... 71
3.2	แสดงผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม..... 74
4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม... 78
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น..... 80
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... 82
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น..... 85
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... 87
4.6	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น ..... 90
4.7	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ..... 92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น .....	95
4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถาน ศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	97
4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัย อาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น.....	100
4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น.....	102
4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัย อาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น.....	103
4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถาน ศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น.....	105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	106
4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	108
4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	109
4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.....	111

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรม การบริการ และการเกษตรที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทำให้ความต้องการกำลังคนในบางระดับสูงมากขึ้น ตลอดจนกำลังคนที่มีฝีมือ ช่างเทคนิค และกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การตลาด และการจัดการ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่การผลิตกำลังคนประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นผลให้ตลาดแรงงานของผู้มีการศึกษาตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปเริ่มตึงตัว และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนแรงงานในอนาคต ตลอดจนถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ระดับมัธยมศึกษา<sup>1</sup>

ทางด้านสังคม จากการเปลี่ยนแปลงสภาพชนบทมาเป็นเมืองที่มีความเป็นอุตสาหกรรม ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและการเมืองที่มีการติดต่อกับนานาชาติมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อตัวคนและคุณภาพชีวิตของคนในสังคมด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ในสังคมเมืองสมัยใหม่ในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหาการประกอบอาชีพอันไม่พึงประสงค์ของเด็กทั้งหญิงและชาย ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การลือข้อมูลข่าวสารได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพมากขึ้น สังคมมีความหลากหลายและต้องการความรู้ในการทำงานมากขึ้น<sup>2</sup>

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน และคาดว่าในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) จะมีแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวน 3.6 ล้านคน<sup>3</sup>

การที่ประเทศไทยมีความต้องการตลาดแรงงานใหม่จำนวนมากนี้เอง ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพของไทย ต้องมีการวางแผนจัดการศึกษาให้เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดการด้านอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตกำลังคนระดับกลาง ในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนของประเทศไทย ในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมจะเกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งต้องอาศัยแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ<sup>4</sup>

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานโดยตรงที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรมและเกษตรกรรม เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย สนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีลักษณะการจัดการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)
4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
5. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ
6. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
7. หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)
8. อื่น ๆ<sup>5</sup>

กรมอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 413 แห่ง โดยแยกตามกองเจ้าสังกัดได้ดังนี้

สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค	106	แห่ง
- วิทยาลัยเทคนิค	102	แห่ง
- วิทยาลัยช่างกล	1	แห่ง
- วิทยาลัยการต่อเรือ	3	แห่ง
(วิทยาลัยการต่อเรือนครศรีธรรมราช ยังไม่เปิดสอน)		
สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	46	แห่ง
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	39	แห่ง
- วิทยาลัยพาณิชยกรรม	3	แห่ง
- วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2	แห่ง
- วิทยาลัย (วิทยาลัยอนรราชชัยและ วิทยาลัยพิษณุโลก)	2	แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม	48	แห่ง
- วิทยาลัยเกษตรกรรม	44	แห่ง
- ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	1	แห่ง
- วิทยาลัยประมง	2	แห่ง
- ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรมพะเยา	1	แห่ง
สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ	203	แห่ง
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	54	แห่ง
- วิทยาลัยการอาชีพ	149	แห่ง <sup>5</sup>

ในปีการศึกษา 2537 กรมอาชีวศึกษามีข้าราชการพลเรือนในสังกัดทั้งสิ้น 1,034 คน และมีข้าราชการครู 18,657 คน มีนักเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 681,732 คน แยกเป็นนักเรียนนักศึกษาในระบบ 435,101 คน และนักเรียนหลักสูตรพิเศษ 246,732 คน<sup>7</sup>

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ที่มีบทบาทและมีความสำคัญมาก เพราะมีสถานศึกษาในสังกัดถึง 413 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529

ข้อ 5. สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรมระดับต่าง ๆ

5.2 จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

5.3 วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพต่าง ๆ

5.4 ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5.5 ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

5.6 รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

## 5.7 ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของ นักเรียนนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม\*

การที่สถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้นได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ได้กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานสารบรรณ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบุคลากร
- งานเอกสารการพิมพ์
- งานทะเบียน
- งานพัสดุ
- งานอาคารสถานที่

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มี 5 งาน

- งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
- งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- งานโครงการพิเศษ
- งานปกครอง
- งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะเพื่อการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน

- งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
- งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
- งานวิจัยและพัฒนา
- งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชาและงานต่าง ๆ

- คณะวิชาแบ่งออกเป็นแผนกวิชา โดยให้สถานศึกษากำหนด ให้มีคณะวิชาและแผนกวิชา ตามที่ได้เปิดสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น

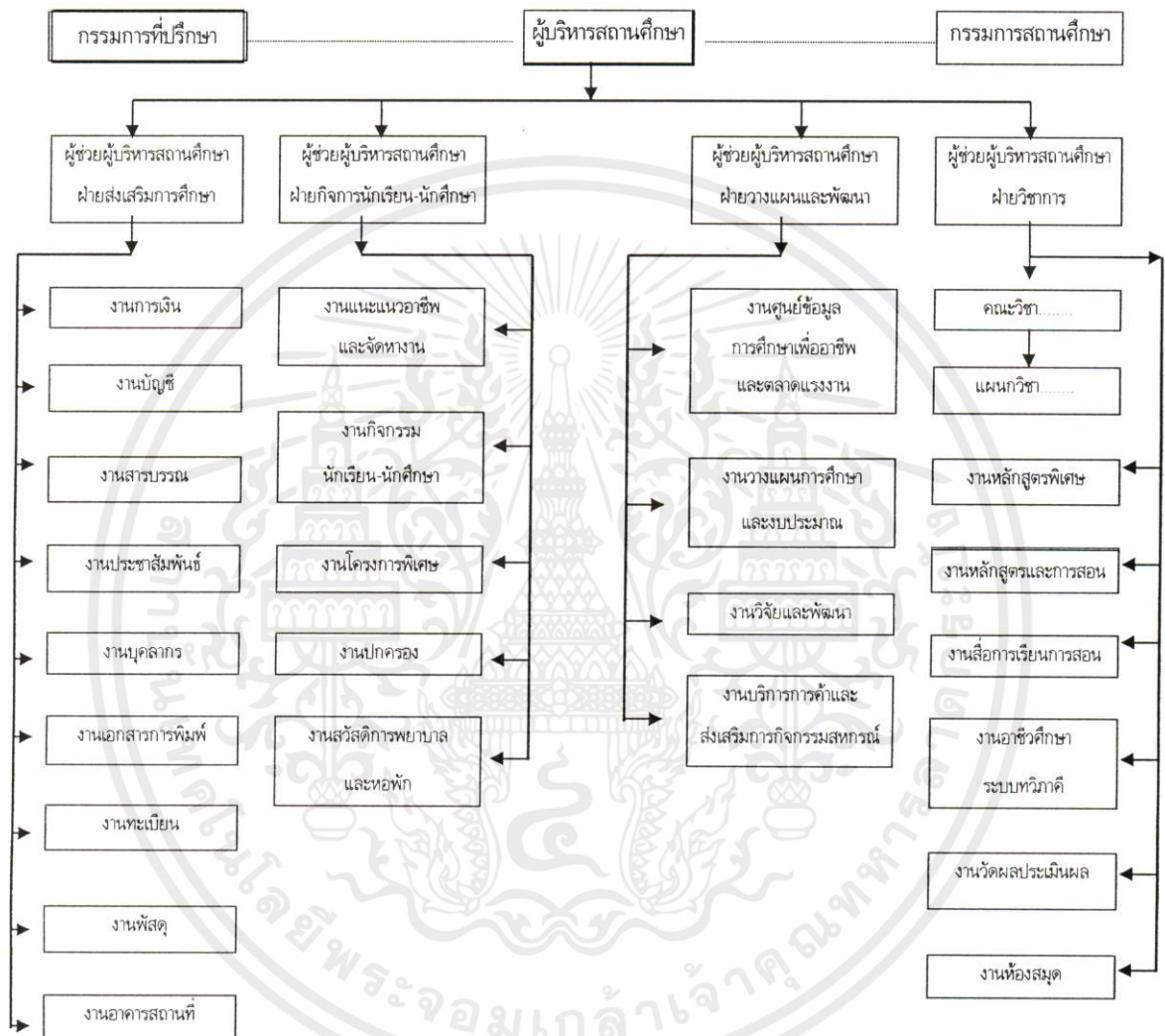
- งานหลักสูตรพิเศษ
- งานสื่อการเรียนการสอน
- งานหลักสูตรและการสอน
- งานวัดผลและประเมินผล
- งานห้องสมุด
- งานทวิภาคี

นอกจากการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ แล้ว ระเบียบนี้ยังกำหนดให้สถานศึกษาจัดหน่วยงานของสถานศึกษาตามรูปที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รูปที่ 1.1

## แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จะพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายเป็นบุคลากรที่มีบทบาทและความสำคัญมาก เพราะต้องรับผิดชอบงานในแต่ละฝ่ายแตกต่างกันออกไป และระบบการศึกษาสมัยใหม่มีจุดเอกลักษณะที่ประสงค์ที่จะใช้ความพยายามสูงสุด ที่จะทำให้เป้าหมายของระบบการศึกษาบรรลุผล การปฏิบัติงานนี้ด้านการค้าไม่ว่ากรณีในระบบการศึกษาประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล โปรแกรมการศึกษา การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก การวางแผนและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอกระบบ<sup>10</sup>

ในการบริหารการศึกษา เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารการศึกษานั้น จะต้องประกอบไปด้วยงานที่ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา 5 ประการด้วยกัน คือ การบริหารงานบุคคล การจัดโปรแกรมการศึกษา การวางแผน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอกกระบวนการศึกษา แต่การบริหารงานบุคคลถือเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของงานหลัก 5 ประการของผู้บริหาร<sup>11</sup>

บุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามข้อ 21 ของหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารดังนี้ "ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย"<sup>12</sup>

นอกจากนี้ ก.ค. ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ก.ค. ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยระบุไว้ดังนี้

ช่วยวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอน และฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ ช่วยจัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ช่วยจัดบริการ เนอะแนวห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้สามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ ช่วยจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ช่วยควบคุมดูแลงานธุรการ หรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ช่วยควบคุมดูแลปกครอง ติดตาม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหา และนิเทศ ครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่  
นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องซึ่งประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ครอบถ้วน ช่วยดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษา ครู-อาจารย์ และนำไปใช้

เจ้าหน้าที่อื่น ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น ช่วยกิจกรรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของ รัฐบาล ช่วยการวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลและช่วยจัดทำสถิติต่าง ๆ นำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสถาน ศึกษาเมื่อหัวหน้าสถานศึกษาไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ สั่งแต่งตั้ง และปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับ มอบหมาย<sup>13</sup>

ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา ที่มีสภาพ แวดล้อมทั้งแตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน บรรยากาศของการทำงาน ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ย่อมทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ดังที่ Flippo ได้กล่าวไว้ว่า

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการ ทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยใจรักและความตั้งใจจริง มุ่งหวังที่จะทำให้ผล ของการปฏิบัติงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้น ที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี<sup>14</sup>

โดยทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จะมีผู้ได้ บังคับบัญชารับผิดชอบในสายงานของแต่ละฝ่าย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานประจำ คือ งานการสอน และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ในแต่ละฝ่ายตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละหน้าที่ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่พิเศษของครู - อาจารย์ ในสายการบังคับ บัญชาของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายนั้นอาจจะไม่สมบูรณ์ และพร้อมเพียงเท่าที่ควร เนื่องจากครู-อาจารย์มีงานสอนประจำมาก เหลือแล้วสัปดาห์ละ 28 คาบ ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างยิ่ง ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอาจจะไม่เป็นไปตามที่ ต้อง การ เนื่องจากขาดผู้ปฏิบัติงานประจำเฉพาะแต่ละหน้าที่ ซึ่งอาจจะมีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาได้

เอกสารนี้เป็นการศึกษาที่ดำเนินการศึกษาที่นั่น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ในฐานะที่ผู้ทำการวิจัย ผ่านการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเวลา 8 ปีไปใช้ ได้มีโอกาสร่วมประชุม สัมมนา และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายใน

วิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสถานศึกษาทั้งสองประเภทนี้ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยในการบริหารงาน หลักสูตร การเรียนการสอน สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันบ้าง แต่ก็ไม่แน่ใจ และไม่ชัดเจนว่าผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด สาเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะได้ข้อมูลและผลการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน และพัฒนาบุคลากรในระดับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผน และพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนว ทฤษฎี Two-factors theory ของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

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

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work-itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และทำหายความสามารถของตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
มอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่ง** (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งสูงขึ้น

2. **ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น** (Hygiene Factors) หมายถึง ความต้องการจำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบคือ

2.1 **นโยบายและการบริหาร** (Company Policy and Administration) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กรและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

2.2 **การนิเทศงาน** (Supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

2.3 **รายได้และสวัสดิการ** (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.4 **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2.5 **สภาพการทำงาน** (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน<sup>5</sup>

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะจำกัดขอบเขตการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2538 เท่านั้น

ตัวแปรที่จะศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น

- วิทยาลัยเทคนิค
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงที่มาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
- ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
- ฝ่ายวิชาการ

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎี Two-factors theory ของ Herzberg คือ

2.1 **ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)** ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2.2 **ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors)** ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration)
- 2.2.2 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)
- 2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- 2.2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition)

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่มีความเต็มใจและความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บังเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

**ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่ง หรือได้รับคำสั่งจากสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ทำประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา** หมายถึง งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงาน 9 งาน คือ งานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ และงานอาคารสถานที่

**ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา** หมายถึง งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงาน 5 งาน คือ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

**ฝ่ายวางแผนและพัฒนา** หมายถึง งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงาน 4 งาน คือ งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา และงานผลิตการคำและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

**ฝ่ายวิชาการ** หมายถึง งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะวิชา แบ่งออกเป็นแผนกวิชาที่เปิดสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น งานหลักสูตรพิเศษ งานสื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรและการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี

**กองวิทยาลัยเทคนิค** หมายถึง ส่วนราชการในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งตามพระราชกฤษฎีกาของส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2523 มีหน้าที่ความรับผิดชอบสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค

**กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา** หมายถึง ส่วนราชการในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งตามพระราชกฤษฎีกาของส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2523 มีหน้าที่รับผิดชอบสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา

**วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกองวิชาเทคนิคกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 9 10 และ 11 จำนวน 16 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ สุรินทร์ นครราชสีมา ศรีสะเกษ สกลนคร อุบลราชธานี หนองคาย เลย ชัยภูมิ อุดรธานี นครพนม และยโสธร ซึ่งเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกอง  
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 9 10 และ 11 จำนวน 8 วิทยาลัย คือ  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด สุรินทร์ นครราชสีมา อุบลราชธานี เลย และ  
อุดรธานี ซึ่งเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค  
(ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>สำนักงานเลขาธิการ กรอ. พอ., การผลิตกำลังคนระดับกลางในแผนฯ 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534), หน้า 1.

<sup>2</sup>สำนักงานเลขาธิการ กรอ. พอ., สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 2.

<sup>3</sup>สำนักงานเลขาธิการ กรอ. พอ., แนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534), หน้า 6.

<sup>4</sup>สำนักงานเลขาธิการ กรอ. พอ., สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 8.

<sup>5</sup>กรมอาชีวศึกษา, อาชีวตัวอย่าง (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537).

<sup>6</sup>กรมอาชีวศึกษา, ทำเนียบสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน, 2540), หน้า 1.

<sup>7</sup>กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536 (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2537), หน้า 42-68.

<sup>8</sup>กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี (กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 137.

<sup>9</sup>กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 138.

<sup>10</sup>เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 1.  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>11</sup>เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 1.

<sup>12</sup>กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 141.

<sup>13</sup>กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 19.

<sup>14</sup>Edwin B. Flippo, **Management : A Behavioral Approach** (Boston : Allyn and Bacon, 1966), pp 85 - 98.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบทนี้ได้ นำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากล่าวถึง ตามลำดับดังนี้

1. หลักการบริหาร
  - 1.1 ความสามารถทางการบริหาร
  - 1.2 การบริหารงานบุคคล
2. การจัดการ
  - 2.1 การจัดการและการจัดคนเข้าทำงาน
  - 2.2 พฤติกรรมและแรงจูงใจ
  - 2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีการจูงใจ
  - 3.1 ทฤษฎีการจูงใจ Maslow
  - 3.2 ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ Alderfer
  - 3.3 ทฤษฎีการต้องการประสพผลสำเร็จ
  - 3.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor
  - 3.5 ทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg

#### หลักการบริหาร

##### ความสามารถทางการบริหาร

ในบรรดาทรัพยากรทั้งปวงที่มีอยู่ในโลก กล่าวได้ว่า "คน" หรือ "มนุษย์" เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็ตามมีสติปัญญา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ แนวความคิดที่นี้ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมิได้เป็นข้อใหม่ที่ทำการศึกษากันในยุคปัจจุบันเท่านั้น หากแต่ได้มีการไปใช้ศึกษากันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักธรรมของพระพุทธองค์ในหมวดสัปปุริสธรรม

7 ประการนั้น ข้อที่ห้าด้วยบุคคลัญญา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเลือกคนว่าคนประเภทใดควรไม่ ควร และรู้ว่าคนประเภทใดควรใช้ให้ทำงานใดจึงเหมาะสม หรือการรู้จักใช้คนให้เหมาะกับงานและ ความสามารถของเขา ส่วนหลักธรรมในหมวดราชสังคหัตถ์ ข้อที่ห้าด้วยบุริสมะตินั้น หมายถึง ความเป็นผู้ฉลาดในคน รู้จักใช้คนให้ถูกกับความถนัดของเขา โดยพิจารณาเลือกสรรแต่งตั้งให้เขา ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหากผู้ใดปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล<sup>1</sup>

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุด การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชน มีทรัพยากรอัน เป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M'S ทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภท มีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดหาได้ไม่ เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ เราก็ไม่สามารถจะทำอะไรได้ หรือแม้จะมีเงิน มีวัสดุพร้อมบริบูรณ์ แต่ขาด คน ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินและวัสดุมหาศาลสักเพียงใดก็ตาม แต่ ขุมกำลังเหล่านั้น เป็นสิ่งที่ปราศจากชีวิต และไม่เกิดดอกออกผล ถ้าปราศจากเสียซึ่งคณะบุคคลนำ ขุมกำลัง เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์<sup>2</sup> เมื่อพิจารณาในแง่นี้จะเห็นได้ว่า "คน" เป็นทรัพยากรการ บริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด

Simon ได้กล่าวว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ (Administration is the Art of "Getting Things Done")<sup>3</sup> หมายความว่า ผู้บริหาร มิใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กร หรือตรง ตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว<sup>4</sup>

Griffiths ได้ให้คำนิยามของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นการตัดสินใจ (Administration as Decision - Making) ซึ่งมีสาระสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การบริหารเป็นแบบทั่วไปของพฤติกรรมที่พบเห็นในองค์กรมนุษย์ทุกองค์การ
2. การบริหารเป็นกระบวนการของการสั่งการและควบคุมชีวิตในองค์กรสังคม<sup>5</sup>

Getzels และ Guba ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการ ทางสังคมซึ่งสามารถมองได้ 3 ทาง คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ถือว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรีรัมย์

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน<sup>6</sup>

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ จึงได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง
2. เป็นกระบวนการทางสังคม
3. เป็นการตัดสินใจสั่งการ
4. เป็นการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
5. เป็นการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน<sup>7</sup>

เมื่อพิจารณาจากความหมายของ "การบริหาร" จะเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและพฤติกรรม การศึกษาพฤติกรรมที่นำไปสู่การบริหารจึงทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ทางสังคมศาสตร์ โดยเน้นด้านจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของคนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานกันอย่างมากมาย

เมธี บิลันธานนท์ ได้กล่าวว่า

บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดที่จะยากลำบาก และมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับชั้นของความต้องการต่างกันอีกด้วย<sup>8</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความสามารถทางการบริหาร

เนื่องจากงานทางด้านบริหารเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กรและจะต้องมีผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมเพียงที่จะรับผิดชอบในหน้าที่ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ภาควิชาการทางด้านการบริหารพยายามศึกษาคิดค้นดูว่าความสามารถใดบ้างที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลประเภทนี้

Robert L. Katz ได้สรุปความสามารถที่เป็นพื้นฐานของผู้บริหารได้ 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ความสามารถทางด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงาน (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีทำ เทคนิค และการใช้เครื่องมือเครื่องมือนานาชนิด ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ความสามารถชนิดนี้จะได้มาก็โดยจาก ประสบการณ์ การศึกษาและจากการฝึกอบรม
2. ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและใช้ดุลพินิจ เกี่ยวกับการทำงานกับคน และการรู้จักใช้คน ความสามารถชนิดนี้มักจะประกอบด้วยความสามารถเข้าใจถึงวิธีการจูงใจคน และการสามารถมีศิลปะทำตนเป็นผู้นำที่ดี
3. ความสามารถในการนึกคิด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ทั้งหมด และสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมสำหรับทั้งองค์กร ความสามารถดังกล่าวนี้จะมีได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลดังกล่าวสามารถมีขอบเขตของการคิดที่กว้างขวาง โดยคลุมไปถึงการพิจารณาถึง จุดประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่จะเป็นเพียงความสามารถนึกคิดถึงปัญหาเฉพาะ ภายในขอบเขตของงานในกลุ่มของตนเท่านั้น

เท่าที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาที่ยากกว่าปัญหาของผู้ปฏิบัติงานปกติในระดับต่ำ ผู้บริหารในระดับสูงจะต้องมีความสามารถในการนึกคิดเป็นอย่างมาก แต่ปัญหาง่าย ๆ ของผู้ปฏิบัติงานประจำวัน (Routine) จะสามารถแก้ไขได้โดยง่าย ด้วยวิธีการใช้ความนึกคิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในระดับสูงผู้บริหารจะต้องทำการสั่งการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างสลับซับซ้อน ดังเช่นที่ Robert L. Katz ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับสูงขององค์การ ผู้บริหารที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จผลจะต้องมีความสามารถ ในความนึกคิดเป็นอันมาก และในบางครั้งถึงแม้ผู้บริหารระดับสูงจะหย่อนในด้านของ ความสามารถ ทางด้านความรู้ ทางเทคนิค วิธีการทำ และมนุษยสัมพันธ์ไปบ้าง แต่ก็ อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารผู้นั้นมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถในด้านดังกล่าวคอยช่วยเหลืออยู่ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหาร หย่อนในเรื่องความสามารถในการนึกคิดแล้ว ก็จะมีผลทำให้องค์การ ประสบความ ล้มเหลวอย่างแน่นอน<sup>10</sup>

### การบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์อันสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น ได้แก่การเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความ สามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้จ่ายคนก่อให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษา กำลังคน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ สูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติดี
2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด (Utilization)
3. เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์การนาน ๆ (Maintenance)
4. เพื่อให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (Development)

การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้<sup>11</sup> ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ขององค์การที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จะต้องมีความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและแนวความคิดของการบริหาร งานบุคคล ซึ่งมีได้มีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะปัจจุบันสมัยเท่านั้น หากแต่แนวความคิดและการ ดำเนินงานจะต้องก้าวไปไกลตั้งแต่ยังมีได้รับคนเข้าทำงาน และต้องพิจารณาต่อไปถึงสภาพใน อนาคตของผู้ที่กำลังทำงาน เมื่อเขาต้องออกจากงานไปแล้วด้วย<sup>12</sup>

Simon Smithburg และ Thompson ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า "กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ"<sup>13</sup>

เมธี บิลันธนาพันธ์ ได้สรุป "การบริหารงานบุคคล" หมายถึง ความเพียรพยายามจัด การให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้ บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่างานของเขาซึ่งจะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา และ

ขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผล โดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ทั้งความต้องการของบุคลากร และทั้งความต้องการขององค์กรหรือสถาบันด้วย<sup>14</sup>

William B. Castetter<sup>15</sup> ได้เสนอกระบวนการบริหารบุคคลไว้เป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) จะเกี่ยวข้องกับงานหลักในเรื่องการคาดคะเนกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์การ การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงกำลังคนในปัจจุบัน การทำโปรแกรมสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคนและการวางแผนควบคุมกำลังคน

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment of Personnel) ซึ่งได้แก่ การแสวงหาแหล่งกำลังคน การวางแผน นโยบายการสรรหา และการจัดกระบวนการสรรหา

3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) ซึ่งได้แก่ การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผู้สมัคร และการจัดกระบวนการคัดเลือกต่าง ๆ

4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel) ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับชุมชนของบุคลากรใหม่ การปรับตัวเข้ากับระบบงาน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่ง และการปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน

5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร (Appraisal of Personnel Performance) ได้แก่ แผนการประเมินค่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ การวัดการประสานงาน การพิจารณาผลต่าง ๆ จากการประเมินค่า

6. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) ได้แก่ การใช้แผนพัฒนาต่าง ๆ การพัฒนาการประสานงาน การประเมินผลของการพัฒนา

7. ผลตอบแทนให้กับบุคลากร (Compensation of Personnel) ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง รายได้ที่มีใช้เงินเดือน เงินปันผล

8. สวัสดิการ (Security) การให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และบริการต่าง ๆ การจ้าง การป้องกัน การชู้ญ และการเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom)

9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร (Continuity of Personnel) ได้แก่ การให้การศึกษเพิ่มเติม การให้บริการชดเชย การให้ความรู้และการบริการด้านสุขภาพ และความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การจัดองค์การ

### การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน

หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับภาระหน้าที่ในการจัดองค์การ แม้ว่าผู้บริหารจะสามารถเข้าใจ และได้จัดโครงสร้างองค์การขึ้นมาอย่างถูกต้อง และเหมาะสมเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากไม่สามารถจัดคนเข้าทำงานให้ได้คนที่มีคุณสมบัติพร้อมแล้ว ในขั้นของการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายก็ย่อมจะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามการมีคนที่มีคุณสมบัติพร้อม กลับจะทำให้ห้องค์การ มีทรัพยากรส่วนสำคัญ ๆ ที่จะสามารถเพิ่มผลงานในทางต่าง ๆ ให้ องค์การได้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การใด ๆ ก็ตาม จะมีได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ การด้อยประสิทธิภาพในปัจจุบันสำคัญ คือ ตัวบุคคลในองค์การ จะไม่สามารถชดเชยได้ด้วยการมีโครงสร้างขององค์การที่ดีแต่อย่างใดเลย

ถ้าหากตัวบุคคลริเริ่มที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ทำได้ถูกต้อง การรู้จักร่วมมือกับคนอื่น การสามารถเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับรองต่าง ๆ ที่จะสั่งการได้ดีเหล่านี้ย่อมจะเกิดขึ้นได้ ปัญหาสำคัญจึงอยู่ที่ปัญหาการจัดคนเข้าทำงานโดยเฉพาะการจัดหาคนผู้จะดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และคำพูดที่ว่า คุณภาพของทรัพยากรทางด้านตัวบุคคลขององค์การ จะเป็นสาเหตุเบื้องต้นที่สุดของการที่จะสามารถประสบผลสำเร็จ หรือต้องล้มเหลว ก็ย่อมจะเป็นข้อตระหนักที่ดีตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น<sup>16</sup>

Rensis Likert ได้เคยกล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบุคคลในองค์การว่า

กิจกรรมทั้งปวงของธุรกิจใด ๆ ก็ตาม ต่างก็ถูกริเริ่มและพิจารณาโดยบุคคลต่าง ๆ ที่เป็นผู้สร้างองค์การนั้นขึ้นมา สำหรับปัจจัยอย่างอื่น เช่น ตัวโรงงาน สำนักงาน เครื่องจักรสมรรถนะ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และสิ่งอื่นใดอีกก็ตามที่ธุรกิจสมัยใหม่มีอยู่นั้น จะไม่มีส่วนสำคัญในการช่วยเร่งผลผลิตได้ดีเท่ากับความพยายาม และเท่ากับการที่ปรากฏออกมาจากบุคคล มนุษย์จะเป็นผู้ออกแบบหรือออกคำสั่งให้แก่เครื่องจักร เครื่องมือ กำหนดที่ต้องใช้เครื่องจักรสมรรถนะ นำเอาเทคนิคการผลิตใหม่ ๆ มาใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำเป็นประโยชน์ด้านการค้า

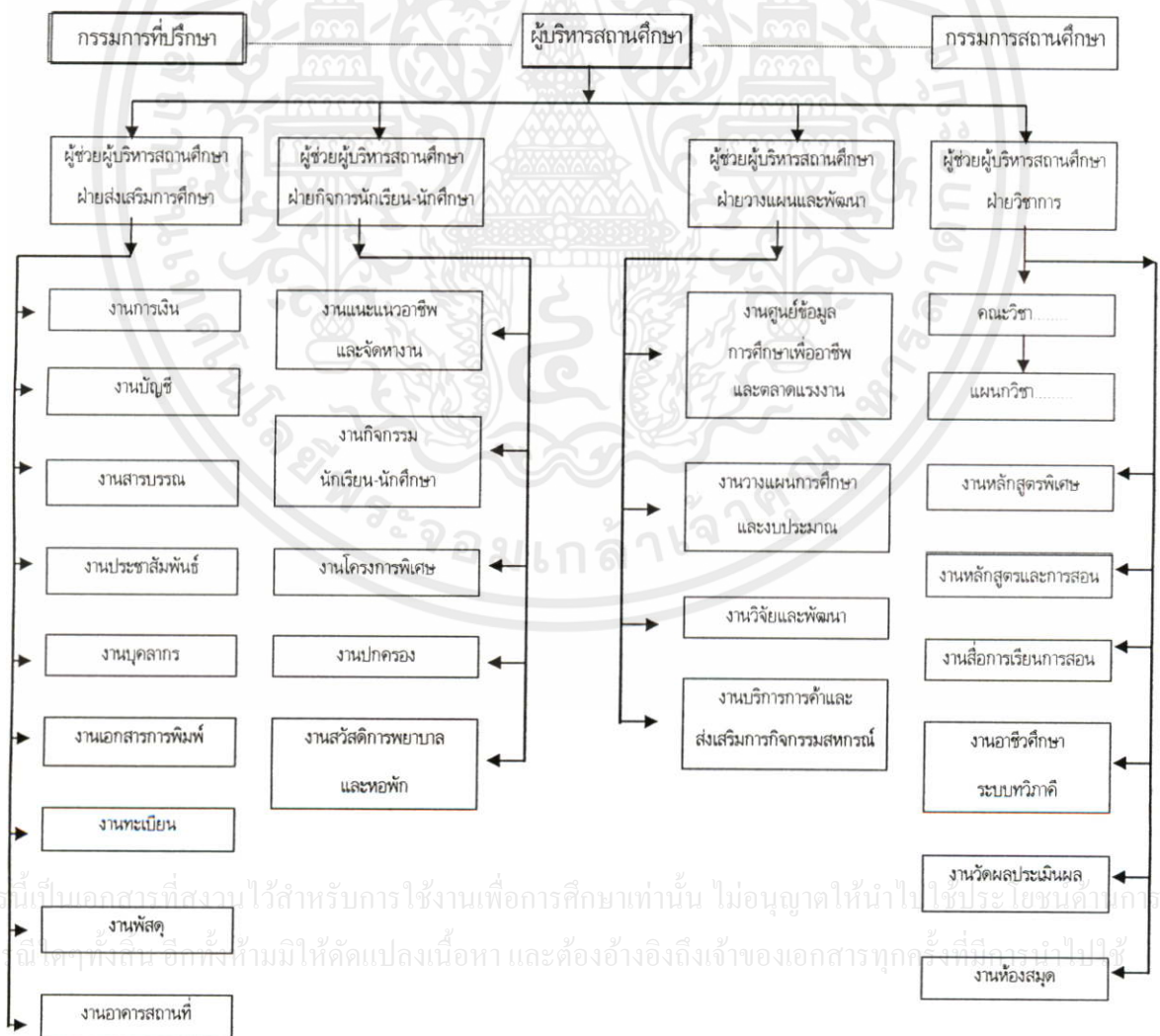
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือไม่ก็ทำการจัดหาทุนและกำหนดวิธีการเงิน และระเบียบการบัญชีที่จะใช้ ทุกกรณีของกิจกรรมขององค์การล้วนแต่ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ และความมีประสิทธิภาพขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับมนุษย์ (Human Organization) เป็นสำคัญ<sup>17</sup>

### โครงสร้างและลักษณะการบริหารงานวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
แบ่งโครงสร้างการบริหารเป็นดังนี้

แผนภูมิที่ 1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีผลนำไปใช้

## พฤติกรรมและการจูงใจ

มนุษย์โดยทั่วไปทุกคนต่างก็จะมีสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเหมือนกัน สิ่งนี้เหมือนกันนี้ก็คือ กระบวนการของพฤติกรรม (the process of behavior) ถึงแม้ว่าแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ (behavior patterns) ที่แสดงออกของมนุษย์แต่ละคน จะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปมากมายก็ตาม แต่กระบวนการของพฤติกรรมดังกล่าวก็จะมีลักษณะที่เหมือนกันเป็นพื้นฐานอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ความเหมือนกันของกระบวนการของพฤติกรรมนี้จะอธิบายได้ต่อไปนี้ คือ

พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมติฐาน 3 ประการที่สัมพันธ์กันอยู่ คือ<sup>18</sup>

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is caused)

2. พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีแรงกระตุ้นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มากระตุ้นทำให้เกิด

(Behavior is motivated)

3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal-directed)

ส่วนประกอบทั้ง 3 ประการนี้จะสัมพันธ์กันอยู่เป็นกระบวนการของพฤติกรรม ที่จะมียู่เหมือนกันสำหรับมนุษย์ทุกคน โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นวัยใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใดก็ตาม



รูปที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของพฤติกรรม<sup>19</sup>

จากภาพข้างต้น การขยายความรายละเอียดของพฤติกรรมอาจกระทำได้อันนี้ คือพฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้น จะมีสาเหตุเสมอ การกระทำของคนที่เกิดขึ้นจะไม่เกิดขึ้นอย่างเลื่อนลอยโดยไม่มีสาเหตุ สิ่งที่เป็นสาเหตุ หรือต้นเหตุที่ทำให้เกิดการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้นในตัวคน (Inner state of need or tension) หรือที่เรียกกันอีกอย่างหนึ่งว่า แรงจูงใจ หรือ ความอยากได้ (Motive) นั่นเอง

ความต้องการหรือความอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งมาตอบสนองตัวเอง จะเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้น ๆ ที่กำลังต้องการอยู่ ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกทุกครั้งจึงย่อมมีเหตุทำให้เกิดเสมอ

พฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละครั้งดังกล่าวนี้ การแสดงออกจะสืบเนื่องมาจากการมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้น (motivate) ทำให้เกิด กล่าวคือ พฤติกรรมจะแสดงออกก็ต่อเมื่อความต้องการที่เป็นสาเหตุเหล่านั้นอย่างใดอย่างหนึ่งกำลังต้องการจะได้รับการตอบสนอง และจะกลายเป็นตัวกระตุ้นที่มีอิทธิพลทำให้ต้องมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ตัวอย่างง่าย ๆ อาจเป็นดังนี้ คือ ในระยะที่คนกำลังกระหายน้ำความต้องการที่จะให้น้ำมาตอบสนองย่อมจะเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่จำเป็นสำหรับพฤติกรรมในครั้งนั้น

นอกจากนี้โดยปกติพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกนั้น หาได้โดยไม่มีจุดมุ่งหมายหรือไม่มีหลักเกณฑ์แต่อย่างใดไม่ แต่แท้ที่จริงพฤติกรรมของมนุษย์ต่างก็จะแสดงออกไป โดยมีจุดมุ่งหมายหรือหวังผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง (Specific goal or incentives) ที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัวเขา ความหมายดังกล่าวก็คือ เป็นการแสดงให้เห็นถึงหลักข้อเท็จจริงที่ว่า ในทุกครั้งที่มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไป เขาจะแสดงหรือกระทำไปเพื่อการใดการหนึ่งที่คาดหมายไว้แล้ว สิ่งที่คาดหมายไว้นี้ก็คือ สิ่งที่เขาคลั่งคล้าวางหวังที่จะได้รับมานั่นเอง



รูปที่ 2.2 แสดงการเกี่ยวพันกันของปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม

สาเหตุของพฤติกรรม คือ

1. ความต้องการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ต้องไม่หาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองตามเป้าหมาย
  2. แรงจูงใจที่มีอยู่จะผลักดันให้เกิดการกระทำ ซึ่งจะตอบสนองความต้องการที่มีอยู่
  3. การได้รับการตอบสนองความต้องการ จะทำให้แรงจูงใจลดลง<sup>20</sup>
- อย่างไรก็ดี เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีความหมายหรือเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลดังกล่าวเท่านั้น แต่มิใช่จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่จะเป็นตัวกำหนด หรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนได้รับความพอใจ

สมประสงค์ตามแรงจูงใจ หรือความอยากได้ (Motives) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลดังกล่าว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโอกาส (Opportunities) ที่เขาสามารถจะตอบสนองความอยากได้หรือตอบสนองแรงจูงใจของเขา แต่สิ่งที่เป็นตัวกำหนดหรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างที่แท้จริงก็คือ แรงจูงใจหรือความอยากได้ที่มีอยู่ในตัวเขานั่นเอง ดังนั้นแรงจูงใจหรือความอยากได้นี้จะเป็นตัวชักนำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา กล่าวอย่างสรุปตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรการ พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกชักนำโดยความต้องการ หรือแรงจูงใจที่เป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมของบุคคลดังกล่าว มุ่งไปสู่เป้าหมายเฉพาะอย่าง อย่างใดอย่างหนึ่งภายในสภาพแวดล้อมที่เขาอาศัยอยู่

ตัวบุคคลทุกคนย่อมจะมีกระบวนการที่เป็นกลไกของพฤติกรรมเช่นที่กล่าวมาเหมือนกันทุกคน แต่อย่างไรก็ดีแบบพฤติกรรมที่แสดงออกโดยแท้จริงแต่ละคนนั้นจะแตกต่างกันเสมอ เหตุที่ทำให้แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ก็เพราะสืบเนื่องมาจากสาเหตุที่ว่าแต่ละคนก็เป็นคนแบบหวังตามระบบของค่านิยมที่ทุกคนมีอยู่เฉพาะตัว<sup>21</sup>

กระบวนการของพฤติกรรมของคนจะมีลักษณะเหมือนกันทุกคนไป แต่ถ้าหากเรามาพิจารณาถึงแบบของพฤติกรรม (Behavior patterns) แล้วจะเห็นได้ว่าแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนจะมีลักษณะแตกต่างกันมากมาย ความแตกต่างนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น อาจจะเป็นเพราะบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในชาวน์ ปัญญา ความสามารถ เจตคติ ความสนใจ และความทะเยอทะยาน เป็นต้น และที่สำคัญก็คือ สืบเนื่องมาจากความแตกต่างกันเองของแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work) คนบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้เงินเดือนค่าจ้างเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางด้านจิตใจ ในอันที่จะเข้าไปทำงานร่วมอยู่กับกลุ่มคนต่าง ๆ ในองค์กร หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะ หรือตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นแตกต่างกันไปตามกาลเวลาอีกด้วย

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นก็จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า ในการบริหารองค์การที่ซับซ้อนเมื่อไม่ว่ากรณีใดก็ตามก็จำเป็นต้องมีให้ด้วยประการที่พอ และต้องวางใจถึงทั้งของเอกสารที่ควรที่จะมีการนำไปใช้ ต้องการให้ได้ผลงานและความพึงพอใจไปพร้อมกัน จำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้บุคคลในองค์การ

เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด Morse ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า

คือทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้<sup>22</sup>

Good ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็น คุณภาพ สภาพความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากความสนใจและเจตคติของเขามีต่อสิ่งเหล่านั้น<sup>23</sup> ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Strauss และ Saylas ที่กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคล จะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ<sup>24</sup>

ความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานจนสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

### ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ดังนั้นการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารทุกระดับ

ในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการสนองความต้องการ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจแล้ว ก็จะทำให้เขารักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การใดหรือหน่วยงานใด ไม่สามารถจัดบริการสนองความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติ

งานจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน และลาออกจากงานในที่สุด<sup>25</sup> จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ ผลที่เกิดขึ้นคือ

1. จะเพิ่มความสนใจในงานที่ทำมากขึ้น
2. จะเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. จะเพิ่มผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ผู้บังคับบัญชาจึงต้องตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก เพื่อที่จะทำให้งานที่ผู้ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพ และได้รับปริมาณงานสูงสุดตามที่คาดหวังไว้<sup>26</sup>

### องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และเป็นเรื่องที่จะเอื้อต่ออันเกี่ยวกับค่านิยมของแต่ละบุคคล เป็นผลมาจากแรงหรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วยกัน ดังนั้นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและกำหนดขึ้นให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์กร และการบริหารงานบุคคล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Locke ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปี ค.ศ. 1976 และได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบด้วยกันดังนี้คือ

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงานโดยการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมทั้งวิธีการทำงานและควบคุมการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญตอบแทนการให้

สวัสดิการรักษายาบาล การให้วันหยุดและได้รับค่าใช้จ่าระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Work Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาพักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9. องค์การและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ และนโยบายในการบริหารงานขององค์การ<sup>27</sup>

งานวิจัยของ Locke มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับงานวิจัยของ Gilmer และเพื่อนซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 องค์ประกอบ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด และสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และการลาออกจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานนี้ด้านการค้าไม่ว่ากรณีร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเกิดความพอใจในงานนั้น ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การติดต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างประสบความสำเร็จ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน

10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ<sup>28</sup>

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านี้ยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจ หรือ เครื่องล่อใจ ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย ซึ่งผู้บริหารควรจะให้ความสนใจในองค์ประกอบของความพึงพอใจเหล่านี้เป็นอย่างดี

### ความพึงพอใจ คือ อะไร

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะและกลยุทธ์ในการบริหารงาน นอกจากนี้การเอาใจใส่ดูแลและให้ความสำคัญแก่บุคลากรก็เป็นกุศโลบายยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ร่วมงานได้ การมีน้ำใจ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่สุนทรภู่ได้กล่าวไว้ว่า "ปรารถนาสารพัดในปฐพี เอาไมตรีแลกได้ตั้งใจจง"

Good ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คือ คุณภาพ สภาพความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากความสนใจ และเจตคติของเขามีต่อสิ่งเหล่านั้น<sup>29</sup>

Flippo ได้กล่าวไว้ว่า

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยใจรักและความตั้งใจจริงมุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี<sup>30</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ ผลที่เกิดขึ้นคือ

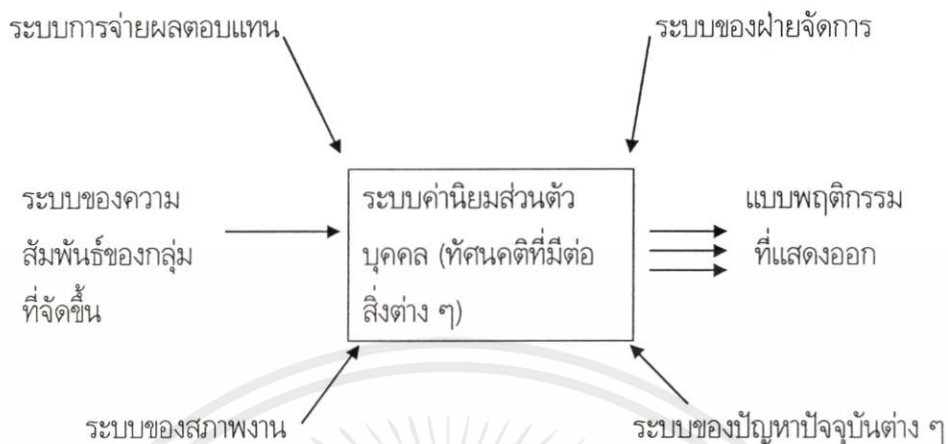
1. จะเพิ่มความสนใจในงานที่ทำมากขึ้น
2. จะเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. จะเพิ่มผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น<sup>31</sup>

### ระบบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจพฤติกรรมในองค์กร

ในการพยายามจูงใจคนงาน หรือ พยายามควบคุมพฤติกรรมของคนงานนั้น ผู้บริหารควรจะได้ทราบถึงระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแบบของพฤติกรรมที่จะแสดงออกเสมอ แบบพฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะเกิดขึ้นจากกระบวนการวิเคราะห์ของคนงานนั้น ๆ ที่อาศัยระบบค่านิยมส่วนตัวบุคคลที่มีอยู่เพื่อเทียบเคียง ประเมิน และตีความสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อลักษณะแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น อาจประกอบด้วย

- ก. ระบบของฝ่ายจัดการ (Managerial System) เช่น ระบบของการตัดสินใจในการวางแผนและการควบคุม รวมตลอดถึงลักษณะของการเป็นผู้นำ
- ข. ระบบของการจ่ายผลตอบแทน (Reward System) ทั้งในรูปของการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินต่าง ๆ
- ค. ระบบของความสัมพันธ์ของกลุ่มที่จัดขึ้น (Group Relationships) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ง. ระบบสภาพของงาน (Work Situation) ที่จัดขึ้น โดยเน้นถึงความสำคัญของคนหรือการคำนึงถึงอิทธิพลของการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคน
- จ. ระบบของปัญหาปัจจุบันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนงานต่าง ๆ (Current Personnel Situation) โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นปัญหาส่วนตัวของเขา เช่น ปัญหาคนงานติดนิสัยการพนัน จะเกิดจากปัญหาครอบครัว ความกดดันจากสังคม สุขภาพจิต และติดสุรา เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงระบบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ พฤติกรรมและกระบวนการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ<sup>32</sup>

## ทฤษฎีการจูงใจ

### ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

จากการที่เราได้ทราบแล้วว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจ หรือความต้องการ (motives wants) ของคนงานในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ A.H. Maslow ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

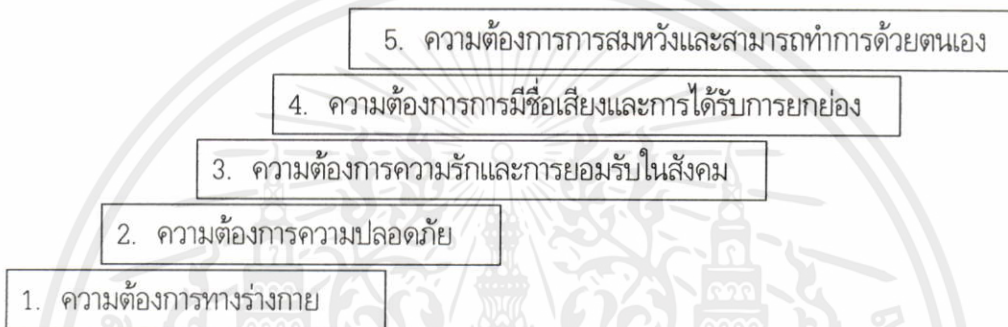
1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด หลักข้อนี้จะเห็นได้ชัดเจนว่ามนุษย์ไม่เคยหมดความต้องการ เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้น ตีขึ้นมากขึ้น และสูงขึ้น เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. อิทธิพลใด ๆ จะมีผลต่อมนุษย์ ก็ต่อเมื่อมนุษย์อยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความ

ต้องการนั้นก็จะมีผลต่อความหมายไปและไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น แต่ขณะเดียวกันความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจึงใช้ความต้องการที่บุคลากรกำลังต้องการนี้เป็นเครื่องจูงใจในการบริหาร

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา



รูปที่ 2.4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของแมสโลว์<sup>33</sup>

พฤติกรรมของคนเราในชั่วขณะใดขณะหนึ่งนั้น สามารถพิจารณาได้จากความต้องการที่มากที่สุดในช่วงเวลานั้นของเขา ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารทั้งหลายจะได้พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการที่สำคัญต่าง ๆ ของบุคคลทั้งหลายที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่

ผลงานที่นำให้ความสนใจในเรื่องนี้เป็นผลมาจากการทดลองและค้นคว้าของ Abraham Maslow จากการศึกษาค้นคว้า Maslow พบว่า ความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคคลนั้นจัดเรียงลำดับความสำคัญไว้ทั้งหมด 5 ประการใหญ่ ๆ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในสังคม การต้องการยอมรับและความต้องการที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ดังกล่าวข้างต้น

### ทฤษฎีการจูงใจด้วย ERG ของ Alderfer

เอกสารนี้เป็นเอกสารทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการมีด้านการค้าไม่ว่ากรณี จูงใจของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการศึกษาของ Alderfer ได้เห็นว่า

ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท จะประกอบด้วย E หรือความต้องการอยู่รอด (existence) R หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (relatedness) และ G หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (growth)<sup>34</sup>

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ได้ดังนี้

**ความต้องการอยู่รอด** จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยเป็นต้น สำหรับชีวิตในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนอง สิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยของ Maslow นั่นเอง

**ความสัมพันธ์ทางสังคม** จะประกอบด้วยเรื่องราวส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือยกฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการที่เป็นสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เหล่านี้ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งสิ้น ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ ก็จะเท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า

**ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต** ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น เป็นความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุก

เอกสารนี้เปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของ Maslow นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้ จะมีข้อสมมติฐานทั้งหมด 3 ประการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญดังนี้ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ดังนี้ ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการด้านการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างและอื่น ๆ (ความต้องการการอยู่รอด) มากพอแล้วนั้น หัวหน้างานคนนั้นก็ต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่อาจมีโอกาที่จะได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ หัวหน้างานคนนี้ก็จะมีทัศนคติและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในกลุ่ม (ความสัมพันธ์ทางสังคม)<sup>35</sup>

### ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี้ เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า

โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทฤษฎีหนึ่งคือแรงผลักดันและต้องการของตัวเองของเอกสารทุกชิ้นที่มีการนำไปใช้ ต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทฤษฎีหนึ่งคือแรงผลักดันและต้องการของตัวเองของเอกสารทุกชิ้นที่มีการนำไปใช้

ชีวิตคนหาหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความ ต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันออกไป<sup>๑๖</sup>

ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้ คือ

**ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement)** คนที่ซึ่งมีความต้องการประสพผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย (2) ต้องการที่จะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อย โดยไม่รู้จักรบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ (3) คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไปและจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตแจ้งชัด แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

**ความต้องการด้านอำนาจ (Power)** คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออก เพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทรัพย์สิน สิ่งของและในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพล หรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไฝหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมี ดังนี้ คือ (1) นิยมและเชื่อในระบอบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร (2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ (3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร (4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

**ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation)** คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรใจดี และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความ

ต้องการทางสายสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวัง หรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจาก

คนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำงานให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการ และความอยากได้ของฝ่ายอื่นมาก ๆ ดังนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายาม และแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลา

ประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้ก็คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมา ทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ ดังนั้นจึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำการประเมินถึงความเข้มแข็งงาน ทั้งนี้เพื่อ จะได้ออกแบบ กลยุทธ์วิธีการที่จะใช้จูงใจ เพื่อให้ลูกน้องทุกคนต่างฝ่ายต่างได้รับการตอบสนองความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

Maslow	Alderfer	Mcclelland
ความต้องการสำเร็จตามความนึกคิด	ความต้องการก้าวหน้า เติบโต Growth	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น	ความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น Relatedness	ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม		ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านความมั่นคง	ความต้องการอยู่รอด	
ความต้องการทางด้านร่างกาย	Existence	

รูปที่ 2.5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้งสามคือ Maslow Alderfer และ Mcclelland<sup>37</sup>

จากรูปที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการพื้นฐานทั้งสาม จะเห็นว่าความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของ Maslow จะใกล้เคียง คล้ายกันกับความต้องการด้านความสำเร็จของ McClelland ทำนองเดียวกัน ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น ของ Maslow นั้นดูเหมือนจะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านอำนาจ หรือความสำเร็จของ McClelland ทำนองเดียวกัน ความต้องการก้าวหน้าเติบโตของ Alderfer ก็จะตรงกับความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และความต้องการประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของ Maslow และที่ชัดเจนที่สุด คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษายาวนาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการทางด้านสังคมของ Maslow จะคล้ายคลึงกับความต้องการมีสายสัมพันธ์ของ McClelland โดยในเวลาเดียวกันก็จะตรงกับความต้องการมีฐานะเป็นที่นับถือของคนอื่น ความต้องการทางสังคมและความต้องการมีความปลอดภัยจากเพื่อนด้วย โดยท้ายที่สุดความต้องการที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยทางกายและความต้องการทางด้านร่างกาย ก็จะตรงกับความต้องการอยู่รอดของ Alderfer

## ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. ชื่อ Douglas McGregor ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise"<sup>38</sup> ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรณะที่แตกต่างกันดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

### Theory X

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่า จะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยง หรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากจะทำให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีความกระตือรือร้น หรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

### Theory Y

ภายหลังจากที่วิชาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษา และค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้ข้อสมมติที่เกี่ยวกับคนมีขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ใน Theory Y ของตนว่า

1. ในการที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังกาย กำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนไม่ว่ากรังอาจถือว่าการเป็นสิ่งที่สนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้นลักษณะของคน

โดยทั่วไปจึงมีใ่วางจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. ดังนั้น การควบคุม และการช่มชู้ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตัว (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยังผูกมัดตนเองต่องานขององค์การ จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นมุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ก็เพราะสืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่ใช่ไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานก็จะยอมรับงานดังกล่าว และอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ จะมีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ขององค์การได้อย่างดี

6. ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจถึงลักษณะของคนแท้ที่จริง จึงมีผลทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เป็นไปโดย ไม่ได้ผลเต็มที่<sup>39</sup> ข้อสมมติฐานทั้งสองนี้ จะเป็นข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติสำหรับการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้รับผลที่สูงขึ้น และโดยความเข้าใจดังกล่าวก็ย่อมจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า จะต้องใช้วิธีการบริหารตัวคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ซึ่งทฤษฎี ของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ "Motivation-Maintenance Theory" หรือ "Dual Factor Theory" หรือ "The Motivation-Hygiene Theory"

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คนจาก 11 อุตสาหกรรมในเขตเมือง Pittsburg ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้ากำหนดไว้ครั้งแรก คือ ข้อความที่ระบุไว้ว่า

เพื่อประโยชน์ในทางอุตสาหกรรม ประโยชน์ที่หวังไว้คือ การศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุข กายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น<sup>40</sup>

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ Herzberg และสหาย คือ Bernard Mausner และ Barbara Snyderman ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เพื่อถามถึงเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นสภาพการทำงาน ที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่าง ๆ โดยเฉพาะช่วงที่มีสภาพขวัญสูงและต่ำ ผู้ทำงานจะถูกถาม โดยให้เล่าถึงรายละเอียดเฉพาะอย่างเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และผลของสภาพเหตุการณ์ดังกล่าวที่แต่ละคนประสบมาตามสภาพในช่วงเวลาขณะนั้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏได้ข้อเท็จจริงว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยกลุ่มหนึ่งที่มีมักจะถูกเอ่ยถึงโดย เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานนั้น ๆ แต่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มีมักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน และกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการ

เอกสารนี้  
ไม่ว่ากร  
เอกรสารนี้  
ไม่ว่ากร

ทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า "ปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ" หรือ "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกเช่นนี้ เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันไม่ให้อารมณ์เกิดขุ่นมัวได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมจะไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ สำหรับปัจจัยกลุ่มแรกนั้นเรียกว่า "ปัจจัยที่ใช้จูงใจ" (Motivators) หรือ "ปัจจัยกระตุ้น" ปัจจัยกลุ่มนี้ส่วนมากจะเกี่ยวพันโดยตรงกับงานที่ทำ Herzberg ย้ำว่าปัจจัยกลุ่มนี้จะต้องถูกยกขึ้นมาใช้เพื่อสำหรับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดมีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม Herzberg มิได้บอกให้ทราบว่า ปัจจัย ที่ใช้บำรุง จิตใจ หรือปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นยังคงต้องรักษาเอาไว้เพราะไม่เช่นนั้น จะทำให้ผลของการมุ่งเร่งเสริมปัจจัยที่ใช้จูงใจล้มเหลวลงได้

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)	ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายและการบริหาร</li> <li>- การบังคับบัญชา</li> <li>- สภาพการทำงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</li> <li>- เรื่องราวส่วนตัว</li> <li>- เงิน ฐานะ ความมั่นคง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในงานที่ทำ</li> <li>- การยอมรับ</li> <li>- ความท้าทายของงาน</li> <li>- ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- ความก้าวหน้า</li> <li>- การเติบโตของแต่ละบุคคล</li> </ul>

รูปที่ 2.6 แสดงปัจจัยสองกลุ่มที่เปรียบเทียบกัน<sup>41</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันปรากฏว่า ทฤษฎีทั้งสอง เป็นความจริง และใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกร หรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตามกรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับพนักงานที่ทำงานประจำวัน ผลปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามที่กล่าวนี้ที่เดิยวนักและให้ผลผิดเพี้ยนไปได้เสมอ<sup>42</sup>

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
ความต้องการตามความนึกคิด	- ตั๋วงานที่ทำ - ความสำเร็จ - โอกาสเติบโต
ความต้องการมีฐานะเด่น	- ความก้าวหน้า - การยอมรับ - ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับนาย กับเพื่อน - การบังคับบัญชา
ความต้องการทางด้านความมั่นคง	- นโยบายและการบริหารของบริษัท - ความมั่นคงในงาน - สภาพของงาน
ความต้องการทางร่างกาย	- เงินเดือนและชีวิตส่วนตัว

รูปที่ 2.7 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

## ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Two - factors Theory)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง สิ่งที่อยู่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุด ที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงานหรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ซึ่ง Stauss และ Sayles ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะทำงานได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง ที่ไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขาได้รู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้<sup>43</sup>

นอกจากนั้นผลงานวิจัยของ McClelland ได้พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง<sup>44</sup>

การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาให้กับงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานในวงราชการนั้น พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการจะต้องมีหลักปฏิบัติตน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5 ประการ คือ

1. **ความซื่อสัตย์** คือ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และต่อตำแหน่งหน้าที่
2. **ความจริงใจ** เพราะถ้ามีความจริงใจแล้ว จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือ
3. **ความมีเกียรติ** มีคุณความดี
4. **ความรับผิดชอบ** คือต้องการรับผิดชอบทั้งทางราชการ และส่วนตัว
5. **ความมีคุณธรรม**<sup>45</sup>

ผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดเอกสารนี้ คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบด้านการค้าไม่ว่ากรณีประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา นำไปใช้ จังหวัดเชียงราย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วน

จังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดเทศบาล 51 คน และใช้แบบสำรวจทัศนคติการทำงาน โดยดัดแปลงจากทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg ผลของการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า สังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวม ไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน<sup>46</sup>

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังคร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่าระดับความพึงพอใจของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น<sup>47</sup>

นอกจากผลงานวิจัยในประเทศแล้วยังมีผลงานวิจัยต่างประเทศที่พบว่าองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ Avakian ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยใน New York 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า และ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร<sup>48</sup> และยังมีผลงานวิจัยของ Sergiovanmi ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจากครูในมอนโรเคาต์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ ได้นำวิธีการของ Herzberg

มาใช้ องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจมากที่สุด 3 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ<sup>49</sup>

**2. การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็นการให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้ จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ<sup>50</sup>

ดังนั้นการยอมรับนับถือจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน จะเห็นได้จาก Schmidt ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม 132 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ 25 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า เรียงตามลำดับ<sup>51</sup>

นอกจากงานวิจัยต่างประเทศแล้ว งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ทำวิจัยในประเทศ คือ คำนึ่ง นกแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 504 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความ

สำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน<sup>52</sup> และผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความยอมรับนับถือ<sup>53</sup>

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ และท้าทายความสามารถจนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะของงานในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น งานในหน้าที่การสอน ต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การที่บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและความสนใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่ง Gilmer ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานมากหากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด”<sup>54</sup> เนื่องจากลักษณะงานการสอน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่ทำงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี

จากผลงานวิจัยของ Jamann แห่งมหาวิทยาลัย Lehigh ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของแผนกพยาบาลได้สุ่มประชากรจากนางพยาบาลใน 30 มหาวิทยาลัยมา 495 คน ผลปรากฏว่าความพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ท้าทาย ความสามารถก็อาจมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมากกว่า เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนทำให้สำเร็จได้ ย่อมทำให้มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับพนักงานมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้<sup>55</sup> และผลงานวิจัยของ Clements ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยชุมชน กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป<sup>56</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่นอกจากผลงานวิจัยต่างประเทศแล้ว ยังมีผลงานวิจัยในประเทศที่พบว่า ลักษณะของงานมีด้านการค่าไม่ว่ากรณีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ผลงานวิจัยของกมล รักรสอน ได้ทำการไปใช้

วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยครู ภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม  
ถามอาจารย์ที่วิทยาลัยครูในภาคเหนือ ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 416 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดย  
ส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง แต่ละวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาค  
เหนือ เมื่อเรียงลำดับ 1-8 ปรากฏผลดังนี้ 1 ลักษณะของงาน 2 ความเจริญก้าวหน้า  
3 ความรับผิดชอบ 4 ความสำเร็จในการทำงาน 5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  
เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา 6 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 7 สภาพ  
ของการทำงาน 8 การปฏิบัติงานการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05<sup>57</sup>

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของมนูญ บุญเชิด ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด ผลของการวิจัยสรุป ได้ว่า

1. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ  
ลักษณะของงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อม  
ในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคง  
ของงาน และการบริหาร
3. วุฒิทางการศึกษา ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการที่รู้  
ว่าครูมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อตน ส่งผลให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. เพศ อายุ ประสบการณ์ การที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ไม่  
ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน<sup>58</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานเป็นสิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสาเหตุหนึ่ง เนื่องจากถ้าลักษณะของงานเป็นงานที่ทำหายความสามารถ และถ้าหากว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจจะเกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญมาก สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่หน่วยงานนั้นจะเกิดผลเสียหายและไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า

หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของการรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพันและความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย<sup>59</sup>

นอกจากนั้นจ้านงค์ สมประสงค์ ยังได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้ อย่างกว้าง ๆ 2 ประการคือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีต่อบุคคลในปกครองไว้ตลอดเวลา
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาคนและการบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้<sup>60</sup>

จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบมีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะเป็นพันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และผู้บริหารควรจะต้องคำนึงถึงด้วยว่า เมื่อได้มอบหมายงานรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ก็ควรที่มอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่ผู้นั้นให้ได้ สัดส่วนหรือเพียงพอ และต้องกำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมอบ

หมายงานให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gillmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า “วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องาน”<sup>61</sup>

ผลงานวิจัยที่พบว่า ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของนิยาม ศรีวิเศษ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปรากฏว่า อันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค่าจูน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกับผู้ทำการสอน และครูผู้มีส่วนการณ่มากกับครูผู้มีส่วนการณ่น้อย ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพ กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขภาพ พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน<sup>62</sup>

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้ศึกษาต่อ อบรมและดูแลงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง (Benton) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้นความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรง

ตำแหน่งงานใหม่

ตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้นเรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง<sup>53</sup>

นอกจากนั้นเสนาะ ดิยาว์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไว้ว่า

คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในระบบราชการไทย มีระเบียบระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้ง สิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน<sup>54</sup>

ดังนั้นความก้าวหน้าในตำแหน่ง จึงควรจะมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาอย่างยุติธรรม จะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานบุคคลในแง่การจูงใจและกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานจะเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในผลงานการวิจัย ของ Herzberg เรื่องความก้าวหน้าก็ยังไม่เป็นอันดับความพึงพอใจสูงสุด ยังอยู่ในอันดับที่ 5 ของปัจจัยกระตุ้น และผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย พบว่า “ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นอันดับที่ 4”<sup>55</sup> และยังมีผลงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือน ตำแหน่งความมั่นคง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงานตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประเภท ประสบการณ์ และรายได้ของอาจารย์ ปริญญาว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และการหาค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้

สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจ ปรากฏว่าปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมาก<sup>66</sup>

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญอันหนึ่ง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย อาจจะเป็นโดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การทำโอกาสไปทำงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ การปฏิบัติดังนี้จะเป็นการเตรียมและเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง

**2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors)** หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้นที่มนุษย์ควรจะมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา 5 องค์ประกอบ ได้แก่

**1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)** หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กร และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร ซึ่ง มาลัย หุวะนันทน์ ได้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่า เป็นการตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนด แนวทางกว้าง ๆ ทัวไป เพื่ออาศัยเป็นแนวสำหรับให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์<sup>67</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ Pigors และ Myer ที่ได้กล่าวไว้ว่า

นโยบาย คือ แผนระยะยาวหรือการตัดสินใจกว้าง ๆ ของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน ขบวนการจัดการและการสร้างกฎทั่ว ๆ ไป เนื้อหาของนโยบายสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยใช้เป็นเครื่องมือยืนยันหลักการทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจทั่วไป โดยทิศทางควรจะสอดคล้องกับปรัชญาในการจัดการบริหารงานด้วย นโยบายจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยการบริหาร นโยบายมีไว้เพียงชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่สามารถทำได้หรือกำลังจะกระทำเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อยู่ในฐานะที่จะตั้งนโยบายได้เองต้องรับนโยบายจากส่วนกลางผู้บริหารเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่รับมาเท่านั้น และในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายนั้นต้องใช้เทคนิคในการบริหารอย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะหาวิธีบริหารให้บรรลุจุดประสงค์ตามนโยบายที่ตั้งไว้<sup>68</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักพิมพ์ได้

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard ได้กล่าวไว้ว่า "การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมใน

งาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>69</sup> และ Zalesnick ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้<sup>70</sup>

ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมึนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือจิต (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้ จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์การและจะทำให้องค์การก้าวหน้าขึ้น<sup>71</sup>

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัยจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานในวิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความริ้วฉานในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ<sup>72</sup>

**2. การนิเทศงาน (Supervision)** หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน เป็นงานหลักของครู-อาจารย์ ดังนั้น ครู-อาจารย์มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสิ่ง

เอกสารนี้เป็นการแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ<sup>73</sup> ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ระบบการนิเทศภายในประกอบไปด้วยงานนิเทศที่สำคัญสองส่วน คือ การนิเทศการศึกษา<sup>74</sup> ไปใช้

และการนิเทศงานทั่วไป การจัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จะเป็นการนิเทศโดยมุ่งหวังให้

ครู-อาจารย์พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลไปยังการพัฒนาการเรียนการสอน จะเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานดีมีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน พัฒนาคน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน

การนิเทศการศึกษายังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงการศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนงานบริหารการศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาจะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานร่วมกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพ ดังที่สังด์ อุทรานันท์ ได้อธิบายถึงการบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

การบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก เพราะต่างก็มุ่งหวังที่คุณภาพของการศึกษาเช่นเดียวกัน แม้ว่าวิธีดำเนินงานให้ได้มาซึ่งผลงานนั้นจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการอำนวยความสะดวกโดยทั่ว ๆ ไป แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งเน้นที่คุณภาพการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ<sup>74</sup>

การนิเทศการศึกษาจะต้องปฏิบัติทุกลำดับขั้นของการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกันอย่างเป็นระบบ โดยสุดใจ เหล่าสุนทร ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา ที่ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการควรถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา ให้อยู่ในระดับที่ต้องการและให้สูงขึ้นอยู่เรื่อย ๆ
2. ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ให้เหมาะสมอยู่เสมอกับความสะดวกที่โรงเรียนควรมี
3. จัดการสอนแต่ละภาคเรียน ให้เหมาะสมกับครูที่มีอยู่ และการใช้ห้องเรียนในวิชาที่เปิดสอน
4. ส่งเสริมให้ความสะดวกในด้านอุปกรณ์การสอน
5. พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคในการสอนและการปรับปรุงทางวิชาการ<sup>75</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่คัดลอกจากนั้น ธนุ แสงวงศ์ ยังได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาของหัวหน้า ด้านการดำเนินงานหรือสายวิชาว่า ควรจะปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเตรียมการสอนเปิดภาคเรียน ช่วยจัดตารางสอน กำหนดชั้นเรียนประชุมครูในสายวิชา
2. นิเทศการสอนแก่ครูในแผนกวิชา และพาครูไปสังเกตการสอน
3. ประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชาอื่น ๆ เพื่อความช่วยเหลือทางวิชาการ
4. จัดวัสดุ อุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้ครูสร้างอุปกรณ์การสอนให้ความสะดวกแก่ครูในการใช้อุปกรณ์การสอน
5. การส่งเสริมครูในสายวิชาให้ไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม
6. ส่งเสริมครูให้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน<sup>76</sup>

เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษานั้นสิริลักษณ์ บุญวงศ์ ได้ประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาสรุปได้ว่า

1. ด้านหลักสูตร โดยส่วนรวมครูประจำทุกแผนกต่างมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ครูประจำแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างยนต์ และสามัญ มีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศในระดับปานกลาง ส่วนช่างกลโรงงานมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย<sup>77</sup>

3. รายได้และสวัสดิการ (Salary and compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและรายได้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่ง

Ghiselli และ Brown ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันหนึ่งก็คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) อันได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ประจำ<sup>78</sup> ส่วน Cooper ถือว่า เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญเพื่อสนองความต้องการในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน<sup>79</sup> และสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในวงการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ติดต่อผู้รับผิดชอบเรื่องลิขสิทธิ์ได้ที่ กองกลางมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์  
องค์การกับผูปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่า

ครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>80</sup>

รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้วยังมีสวัสดิการอย่างอื่นอีก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ซึ่ง ภิญโญ สาร ให้ความคิดเห็นว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากันและเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

ถึงแม้ว่าองค์ประกอบในด้านรายได้และสวัสดิการจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากผลการวิจัยมักจะพบว่ารายได้และสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะอยู่ในระดับต่ำ อาจจะเป็นเนื่องจากว่าในสภาพปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพไม่สมดุลกับรายได้ที่ได้รับเท่าที่ควร ดังเช่นผลงานวิจัยของสากล จริยวิทยานนท์ ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎี Herzberg ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 120 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. อาจารย์ในสถาบันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และทุกคนยอมรับว่างานของเขามีความหมายและน่าสนใจ
2. ในบรรดาองค์ประกอบ 10 อย่าง อาจารย์ในสถาบันมีความพอใจมากที่สุด คือ สถานภาพของวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ
3. ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
4. ในบรรดาองค์ประกอบ 10 อย่าง สภาพการทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบัน<sup>81</sup>

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยของประศักดิ์ นิยากร ที่ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 507 คน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้านั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ รวม 7 องค์ประกอบ ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า

เอกสารนี้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในสวนกลางกับสวนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน<sup>82</sup>

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ด้วยกันหรือกับบุคคลอื่น ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีผู้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายสาเหตุ ดังเช่น

จางงด์ สมประสงค์ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับปฏิบัติการภายในหน่วยงานเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สู้ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สู้ดีไปด้วย"<sup>83</sup> และอรุณ รักธรรม ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า "แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้"<sup>84</sup> ตลอดจน Pfiffner และ Fel ยังได้กล่าวถึงความสำคัญเรื่อง ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า "ความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน"<sup>85</sup> ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เก็บไว้ในห้องสมุดเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานและอยู่ในระดับความพึงพอใจมากในหน่วยงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของจรุง ผาสุวรรณ ที่ได้ทำการวิจัย โดยดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงาน Herzberg มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษา ทั้งจากต่างประเทศและภายในประเทศมีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน
2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของ Herzberg
  - 2.1 ครูอาชีวศึกษา ที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง
  - 2.2 ครูอาชีวศึกษา มีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
  - 2.3 ครูอาชีวศึกษา ที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด<sup>87</sup>

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน”<sup>88</sup> และผลงานวิจัยของ Vattthaisong ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ ในสถาบันฝึกหัดครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจ เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจ คือ เงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในวงการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

2. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

4. เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในเวลานั้นไม่แตกต่างกัน<sup>89</sup>

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษามักมีอิทธิพลในการทำงานมาก เนื่องจากว่าเพื่อนร่วมงานมีหลายแผนกวิชาในวิทยาลัย ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น จะไม่เกิดการทอดয় และเมื่อหน้าการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากและประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูง ซึ่งจะเกิดผลดีแก่องค์กร

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ ในที่ทำงาน ซึ่ง Gibson และ Hunt ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ว่า

สภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงานระบบภายในสถานศึกษาและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย<sup>90</sup>

Gilmer ได้กล่าวไว้ว่า "สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกัน"<sup>91</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper ที่ถือว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้ดี<sup>92</sup> และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญญู สาทร ที่ได้กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา

โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษา มักจัดได้ไม่สมบูรณ์เนื่องจาก ขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก<sup>93</sup>

ผลงานวิจัยที่พบว่าสภาพการทำงานที่ปฏิบัติอยู่อาจจะเป็นการสร้างคามพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้น้อยหรือมากก็ได้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ วิบูลย์ แม่นสฤติย์ ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย จำนวน 630 คนในปี พ.ศ. 2530 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>94</sup> และผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 วิทยาเขต จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า

**ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสามสถาบันอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายในและด้านรายได้<sup>95</sup>**

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้พบว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เน้นให้เห็นถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญ ปงชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากร ในระดับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป ครั้งที่มีการนำไปใช้

### เชิงอรรถ

<sup>1</sup>อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 1.

<sup>2</sup>Marjorie Tallman, **Dictionary of Civics and Government** (New York : Hallmark - Hubner Press, Inc., 1953), p. 165.

<sup>3</sup>Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** (New York : The Free Press, 1976), p. 1.

<sup>4</sup>ถวิล เกื้อกุลวงศ์, **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 15.

<sup>5</sup>Daniel E. Griffiths, **Administrative Theory** (New York : Appleton - Century Crofts, Inc., 1959), pp. 71 - 79.

<sup>6</sup>J.W. Getzels and E.G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process," *School Review*, 65 (1957), 423 - 441.

<sup>7</sup>ถวิล เกื้อกุลวงศ์, **สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว**, หน้า 16.

<sup>8</sup>เมธี ปิลันธนาพันธ์, **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529) , หน้า 1.

<sup>9</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2533, หน้า 334.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>10</sup>Reinhard Bendix, **Work and Authority in Industry** (New York : John Wiley & Sons, Inc., 1956),

<sup>11</sup>อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 3.

<sup>12</sup>อุทัย หิรัญโต, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>13</sup>Herbert A. Simon, Daniel W. Smithburg and Victor A.Thompson, **Public Administration** (New York : Alfred A. Knorft, 1960), P. 3.

<sup>14</sup>เมธี ปิลันธนาพันธ์, **สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว**, หน้า 3.

<sup>15</sup>William B. Casterter, **The Personel Function in Education Administration** (New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1976), P. 20.

<sup>16</sup>ถวิล เกื้อกุลวงศ์, **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530), หน้า 348.

<sup>17</sup>Rensis Likert, **The Human Organization** (New York : McGraw - Hill Book Company, 1967), p. 1.

<sup>18</sup>Harold J. Leavitt, **Managerial Psychology** (2nd ed.,Chicago : The University of Chicago Press, 1964) P. 12.

<sup>19</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2533), หน้า 378.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น <sup>20</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว**, หน้า 379.

<sup>21</sup> ชงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 379.

<sup>22</sup> Nancy C. Morse, **Satisfaciton in the White Collor Job** (Michigan : University of Michigan Press, 1955), P. 27.

<sup>23</sup> Carter V. Good, **Dictionary of Education** 3rd. (New York : McGraw - Hill Book Company, 1973), P. 320.

<sup>24</sup> George Strauss and Leonard R. Saylas, **Personel : The Human Problems of Management** (Englewood Cliffs; N.J. : Prentice - Hall.Inc., 1960) pp. 119-121.

<sup>25</sup> จารุวรรณ เสวกรวรรณ, "ความพึงพอใจในงานพยาบาล," วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518, หน้า 16.

<sup>26</sup> นิคม พรหมย้อย, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในภาคใต้," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2529, หน้า 121.

<sup>27</sup> Edwin A. Locke, "The Nature and Cuases of Job Satisfaction **In Marwin D. Dunnette, ed. Handbook of Industrial and Organization,**" **Psychology** (Chicago : Rand McNally, 1976), p. 1302.

<sup>28</sup> Von haller B. Gilmer and Others, **Industrial and Organization Psychology** (New York : McGraw-Hall Book Co., 1971), pp. 280-283.

<sup>29</sup> Carter V. Good, **Dictionary of Education** 3rd. (New York : McGraw - Hill Book Company, 1973), p. 320.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น <sup>30</sup> Edwin B. Flippo, **Management : A Behavioral Approach** (Boston : Allyn and Bacon, 1966), pp. 85 - 98.

<sup>31</sup>นิคม พรหมย้อย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 121.

<sup>32</sup>ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 382.

<sup>33</sup>เมธี ปิรันธนาพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

<sup>34</sup>ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 390.

<sup>35</sup>ธงชัย สันติวงษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 390 - 391.

<sup>36</sup>ธงชัย สันติวงษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 392.

<sup>37</sup>Hyler Braccy, Anbrey Sanferd and James C. Quick, **Basic Management : An Experience Based Approach** Revised Edition; Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1981, p. 32.

<sup>38</sup>Douglas McGrigor, **The Human Side of Enterprise** (New York : McGraw - Hill Book Company, 1960), pp. 33 - 48.

<sup>39</sup>ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 401 - 402.

<sup>40</sup>Frederich Herzberg, Bernard and Barbara Snyderman, **The Motivation to Work** (Now York : John wisley & Sons, Inc., 1959), p. 9.

<sup>41</sup>ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 406.

<sup>42</sup>Victor, H. Vroom, **Work and Motivation** (New York : John Wiley & Sons, Inc., 1967)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>43</sup>George Stauss and Leonard R. Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management** (Englewood Cliffs : Prentice - Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

<sup>44</sup>David C. McClelland, **op.cit.**, p. 25.

<sup>45</sup>มหาวิทยาลัยขอนแก่น, “ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ,” (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 11.1.

<sup>46</sup>วิระชาติ แก้วไสย, “องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 62-70.

<sup>47</sup>ชมพูนุช บัวบังศรี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

<sup>48</sup>Nancy A. Arakian, “An Analysis of Factors Relating To Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education,” **Dissertation Abstracts International** (October, 1971), p. 1765A.

<sup>49</sup>Thomas J. Sergiovanni, “Investigation of Factor which Affect Job Satisfaction of Teacher,” **Dissertation Abstracts International** Vol. 30, No. 12 the University of Rochester, 1970), p. 1253-A.

<sup>50</sup>Frederick H. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman, **The Motivation of Work** (New York : John Willey, 1959), pp. 60 - 63.

<sup>51</sup>Gene lillard Schmidt, “Job Satisfaction among Secondary School Administrators,” **Dissertation Abstracts International** Vol.35, No.12, p.7583 A.

<sup>52</sup>คำหนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 83-91.

<sup>53</sup>วีระชาติ แก้วไสย, "สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 62-72.

<sup>54</sup>Von Heller B. Gilmer, **Applied Psychology** (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 381.

<sup>55</sup>Joann S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs," **Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science** 1975, pp. 4914-4915.

<sup>56</sup>Evelyn Clements, "A Study of the Relationship between intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges," **Dissertation Abstracts International** 43; 8 (February, 1983, p. 2567A.).

<sup>57</sup>กมล รักษอน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523, หน้า จ.

<sup>58</sup>มัญญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า, จ.

<sup>59</sup>ธงชัย สันติวงศ์, **องค์การและการบริหาร** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 249.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ <sup>60</sup>จำนงค์ สัมประสงค์, **หลักการปกครองของหัวหน้างาน** (กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527), หน้า 114. เจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>61</sup>Von Heller B. Gilmer, **op.cit.**, p. 384.

<sup>62</sup>นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 47-50.

<sup>63</sup>Lewis R. Benton, **Supervision and Management** (New York : McGraw - Hill Book Company, 1972), p. 257.

<sup>64</sup>เสนาะ ตีเยาว์, **การบริหารงานบุคคลในราชการไทย** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

<sup>65</sup>วีระชาติ แก้วไสย, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 62-65.

<sup>66</sup>สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519, (บทคัดย่อ).

<sup>67</sup>มัลย์ หุวะนันท์, **หลักบริหาร** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2508), หน้า 20.

<sup>68</sup>Paul Pigors and Charles A. Myer, **Personnel Administration** (New York : McGraw - Hill Book Company, 1973), p. 160.

<sup>69</sup>Benjamin Barnard, **op.cit.**, p. 142.

<sup>70</sup>Abraham Zalesnick, **Motivation Productivity and Satisfaction of workers** (Cambridge : Harvard University Press, 1958), p. 40.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น <sup>71</sup>นงลักษณ์ ชันธวิชัย, "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน," **วารสารนิเทศ** ปีที่ 3 ฉบับที่ 15

(กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2534), หน้า 23.

<sup>72</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 24-25.

<sup>73</sup>สันต์ ธรรมบำรุง, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน 9,” **วิจัยสนเทศ** ปีที่ 11 ฉบับที่ 130 (กรกฎาคม, 2534), หน้า 7.

<sup>74</sup>สังัด อุทรานันท์, **การนิเทศการศึกษา** (กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2529), หน้า 31-32.

<sup>75</sup>สุดใจ เหล่าสุนทร, **หลักการบริหารโรงเรียนด้านวิชาการ** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรหาร, 2505), หน้า 78.

<sup>76</sup>ธนู แสงศักดิ์, “บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา,” **วิทยจารย์ 1** (กรกฎาคม, 2515), หน้า 10.

<sup>77</sup>ศิริลักษณ์ บุญวงศ์, “การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา,” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2530, หน้า 78.

<sup>78</sup>Adwin E. Ghiselli and Clarence W. Brown, **op.cit.**, p. 430.

<sup>79</sup>Alfred M. Cooper, **op.cit.**, p. 32.

<sup>80</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, **สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว**, หน้า 251.

<sup>81</sup>Sagol Jariyavidynont, “Job Satisfaction of NIDA Faculty Member,” **Dissertation Abstracts** Vol. 39, No. 9 (March 1979), p. 5353-A.

<sup>82</sup>ประคัตต์ นียากร, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู,” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2512, หน้า 103.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ด้วยประการใด ๆ การนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>83</sup>จำนงค์ สมประสงค์, **สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว**, หน้า 16.

<sup>84</sup>อรุณ รักรธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 81.

<sup>85</sup>John M. Pfiffner and Mashall Fels, **The Supervisor of Personnel : Human Relations in the Management of Men** (New York : Prentice - Hill Inc., 1964), p. 293.

<sup>86</sup>สมพงษ์ เกษมลีน, **การบริหาร** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 135.

<sup>87</sup>จรุง ผาสวรรณ, "อาชีพครูอาชีพศึกษา," **งานกรีฑา ศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 60-70.

<sup>88</sup>วิโรจน์ สารัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา," **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526**, (บทคัดย่อ).

<sup>89</sup>Arkon Vattaisong, "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institution in Thailand," **Dissertation Abstracts International** Vol. 44, No. 02 (Vanderbilt University, August 1982), p. 468-A.

<sup>90</sup>Oliver R. Gibson and Herold C. Hunt, **The School Personnel Administrator** (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), p. 322.

<sup>91</sup>Von Heller B. Gilmer, **Applied Psychology** (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 280.

<sup>92</sup>Alfred M. Cooper **How to Supervise People** (New York : McGraw - Hill, 1958), p. 32.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>93</sup>ภิญโญ สาร, งานบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 413-414.

<sup>94</sup>วิมล แม้นสฤติย์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคณาธิการอำเภอในประเทศไทย,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518, หน้า 165.

<sup>95</sup>ณรงค์ เพียรเกิดสุข, “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 74-77.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในบทนี้ จะได้นำเสนอวิธีการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เรื่องความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแสดงรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2538 จากจำนวน 24 วิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น วิทยาลัยเทคนิค 16 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 96 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ถือเอาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 96 คน เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย  
จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

สถานศึกษา	จำนวนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	4
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	4
3. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	4
4. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	4
5. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
6. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	4
7. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	4
8. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	4
9. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	4
10. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	4
11. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	4
12. วิทยาลัยเทคนิคเลย	4
13. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	4
14. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	4
15. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	4
16. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	4
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	4
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	4
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	4
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	4
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	4
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	4
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	4
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	4
รวม	96

\*ที่มา กรมอาชีวศึกษา สหิตอาชีวศึกษา' 36 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2536, เอกสารอัดสำเนา)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย  
 ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม อีกทั้งยังมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเชิงลึกของเอกสารที่ผู้วิจัยนำไปใช้  
 สถานศึกษาที่สังกัด และฝ่ายที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

### การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีของ Herzberg ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ข้อ เกี่ยวกับสถานศึกษาที่สังกัด และฝ่ายที่รับผิดชอบ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็น Check-List

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยตามทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีจำนวน 31 ข้อ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน มีจำนวน 27 ข้อ รวมจำนวนข้อสอบถามทั้งหมด 58 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ และได้กำหนดมาตรฐานวัดได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก มีคะแนนเท่ากับ 4

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยสุด มีคะแนนเท่ากับ 1

2. ได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

3. ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและแนะนำแก้ไขอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้

### ตารางที่ 3.2

#### แสดงผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ลำดับที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งงาน
1.	ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม	กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
2.	ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ	ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
3.	ดร.โกวิทย์ ธีระวิโรจน์	วิทยาลัยเกษตรกรรมบุรีรัมย์
4.	ดร.ทองสุข วันแสน	วิทยาลัยครูสุรินทร์
5.	รศ.เหื่อน ทองแก้ว	อธิการบดีสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จ.จันทบุรี

#### การทดลองใช้แบบสอบถาม

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายดีแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรแต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มประชากร โดยนำไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา จำนวน 32 คน

2. ภายหลังจากได้ทดลองใช้ (Try-out) แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวนทั้งหมด 24 แห่ง ตามที่ได้กำหนดไว้

2. เมื่อได้หนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา พร้อมแบบสอบถามไปพบผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนด้วยตัวเอง และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาภายในวันที่กำหนด ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรจำนวน 96 ฉบับ โดยเป็นกลุ่มประชากร ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 64 คน ได้รับคืนมา 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มประชากรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 32 คน ได้รับกลับคืนมา 32 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวมทั้งสิ้น ได้รับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup>

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดการใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างผู้ช่วย

ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค กับในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าซันด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณี ค่ะคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) อย่างอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลที่ได้มาเป็นตารางแสดง สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับสถานศึกษาที่สังกัด และฝ่ายที่รับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้เสนอตารางเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน และตารางเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผู้  
วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ต่อไปแล้ว

ส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ตามสังกัดสถานศึกษา และศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของตาราง ตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอแนะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่สังกัด และหน้าที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย เสนอในรูปตารางที่ 4.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิค	64	66.67
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	32	33.33
รวม	96	100.00
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	24	25.00
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	24	25.00
ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา	24	25.00
ฝ่ายวิชาการ	24	25.00
รวม	96	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

สถานศึกษาที่สังกัด พบว่า กลุ่มประชากรเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค 64 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

หน้าที่รับผิดชอบ พบว่า กลุ่มประชากรเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา และฝ่ายวิชาการ ฝ่ายละ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น**

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรูปแบบตาราง ประกอบด้วยข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ก. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

**2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริม การศึกษา N=16			ฝ่ายกิจการ นักศึกษา N=16			ฝ่ายวางแผนและ พัฒนาการศึกษา N=16			ฝ่ายวิชาการ N=16			ค่าเฉลี่ยรวม ทุกฝ่าย N=64		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.43	มาก	4.21	0.36	มาก	3.83	0.26	มาก	4.01	0.44	มาก	3.97	0.40
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.79	0.71	มาก	4.05	0.43	มาก	4.03	0.41	มาก	4.01	0.48	มาก	3.97	0.52	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.69	0.56	มาก	3.99	0.60	มาก	3.88	0.67	มาก	4.01	0.47	มาก	3.89	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.71	มาก	4.22	0.53	มาก	4.16	0.44	มาก	4.33	0.48	มาก	4.15	0.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	0.63	มาก	3.75	0.65	มาก	3.59	0.66	มาก	3.92	0.64	มาก	3.69	0.65	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>4.04</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	<b>3.90</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	<b>3.94</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากทุกฝ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเท่ากับ 3.94 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านและแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.91$ )
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.84$ )
3. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 3.79$ )
4. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.69$ )
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.50$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.22$ )
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.21$ )
3. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 4.05$ )
4. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.99$ )
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.75$ )

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.16$ )
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 4.03$ )
3. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.88$ )
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.83$ )
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.59$ )

ฝ่ายวิชาการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.33$ )
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในระดับมากเท่ากัน ( $\mu = 4.01$ )
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.92$ )

สรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยผู้

ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 3.94 โดยเรียงลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ

( $\mu = 4.15$ ) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากัน ( $\mu = 3.97$ ) และรองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.89$  และ  $3.69$  ตามลำดับ)

## 2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ดังนี้

### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=16			N=16			N=16			N=16			N=64		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.41	0.71	ปานกลาง	3.55	0.78	มาก	3.52	0.74	มาก	3.75	0.68	มาก	3.56	0.72	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	3.36	0.81	ปานกลาง	3.38	0.85	ปานกลาง	3.44	0.61	ปานกลาง	3.64	0.72	มาก	3.45	0.74	ปานกลาง
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.90	0.77	ปานกลาง	2.72	0.90	ปานกลาง	2.96	0.42	ปานกลาง	3.17	0.71	ปานกลาง	2.93	0.72	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	0.67	มาก	3.70	0.88	มาก	3.65	0.58	มาก	3.63	0.65	มาก	3.64	0.69	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.61	ปานกลาง	3.48	0.63	ปานกลาง	3.34	0.71	ปานกลาง	3.41	0.61	ปานกลาง	3.41	0.63	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.37</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.38</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.39</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**จากตารางที่ 4.3** แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเท่ากับ 3.39 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน แต่ละฝ่ายได้ดังนี้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.42$ )
2. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.41$ )
3. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 3.36$ )
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 2.90$ )

ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.70$ )
2. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.55$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.48$ )
2. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 3.38$ )
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 2.72$ )

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.65$ )
2. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.52$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 3.44$ )
2. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.34$ )
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 2.96$ )

ฝ่ายวิชาการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.75$ )
2. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 3.64$ )
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.63$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.41$ )
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.17$ )

สรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\mu = 3.64$  และ  $3.56$  ตามลำดับ) นอกนั้นทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.45$   $3.41$  และ  $2.93$  ตามลำดับ)

### 2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้

#### ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริม การศึกษา			ฝ่ายกิจการ นักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและ พัฒนาการศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวม ทุกฝ่าย		
	N=8			N=8			N=8			N=8			N=32		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.19	มาก	4.16	0.47	มาก	3.61	0.65	มาก	4.16	0.33	มาก	3.96	0.48	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.43	มาก	4.19	0.47	มาก	3.63	0.69	มาก	4.17	0.44	มาก	3.99	0.54	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.40	มาก	3.90	0.62	มาก	3.92	0.79	มาก	4.38	0.42	มาก	4.04	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.43	มาก	4.33	0.46	มาก	3.98	0.73	มาก	4.42	0.55	มาก	4.22	0.55	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.17	0.32	มาก	3.83	0.73	มาก	3.31	0.88	ปานกลาง	3.75	0.41	มาก	3.77	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.24	มาก	4.08	0.51	มาก	3.69	0.68	มาก	4.17	0.35	มาก	4.00	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเท่ากับ 4.00 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน และแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากัน ( $\mu = 4.17$ )
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 4.00$ )
3. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.98$ )
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.91$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.33$ )
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 4.19$ )
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.16$ )
4. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.90$ )
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.83$ )

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้  
บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้านโดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.98$ )
2. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 3.92$ )
3. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 3.63$ )
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.61$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและ  
พัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
( $\mu = 3.31$ )

ฝ่ายวิชาการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.42$ )
2. ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 4.38$ )
3. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 4.17$ )
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.16$ )
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.75$ )

สรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละ  
ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน  
การได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัย  
กระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สถาบันวิจัยการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (อ.อ.อ.อ.) นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 4.22$  4.04 3.99 3.96 และ 3.77 ตามลำดับ)

#### 2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้

##### ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=8			N=8			N=8			N=8			N=32		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.11	0.23	มาก	3.59	0.73	มาก	3.59	0.41	มาก	3.77	0.36	มาก	3.76	0.49	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	4.03	0.48	มาก	4.00	0.56	มาก	3.83	0.57	มาก	4.05	0.57	มาก	3.98	0.52	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.06	0.53	มาก	3.17	0.45	ปานกลาง	3.23	0.58	ปานกลาง	3.29	0.21	ปานกลาง	3.44	0.58	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.26	มาก	3.88	0.37	มาก	3.83	0.68	มาก	3.95	0.33	มาก	3.93	0.43	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.56	0.32	มาก	3.38	0.55	ปานกลาง	3.33	0.67	ปานกลาง	3.78	0.43	มาก	3.51	0.52	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	<b>3.56</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>	<b>3.72</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับมากทุกฝ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 3.72 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน และแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 4.11$ )
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 4.06$ )
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 4.05$ )
4. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 4.03$ )
5. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.56$ )

ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 4.00$ )
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.88$ )
3. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.59$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.38$ )
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.17$ )

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากัน ( $\mu = 3.83$ )

2. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.59$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.33$ )
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.23$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณะ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายวิชาการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ( $\mu = 4.05$ )
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.95$ )
3. ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.78$ )
4. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.77$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.29$ )

สรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\mu = 3.98$   $3.93$   $3.76$  และ  $3.51$  ตามลำดับ) ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น**

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังไม่ได้เอาไปเผยแพร่และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งมี 5 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

### 3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ตามปัจจัยกระตุ้น มีดังนี้

ตารางที่ 4.6

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=16			N=16			N=16			N=16			N=64		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.43	มาก	4.21	0.36	มาก	3.83	0.26	มาก	4.01	0.44	มาก	3.97	0.40	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.79	0.71	มาก	4.05	0.43	มาก	4.03	0.41	มาก	4.01	0.48	มาก	3.97	0.52	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.69	0.56	มาก	3.99	0.60	มาก	3.88	0.67	มาก	4.01	0.47	มาก	3.89	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.71	มาก	4.22	0.53	มาก	4.16	0.44	มาก	4.33	0.48	มาก	4.15	0.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	0.63	มาก	3.75	0.65	มาก	3.59	0.66	มาก	3.92	0.64	มาก	3.69	0.65	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>4.04</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	<b>3.90</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	<b>3.94</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารค่าเฉลี่ยรวม สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**จากตารางที่ 4.6** เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบทั้ง 4 ฝ่าย และแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.97$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา ( $\mu = 4.01$  3.84 และ 3.83 ตามลำดับ)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.97$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.05$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 4.03$  4.01 และ 3.79 ตามลำดับ)

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.01$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.99$  3.88 และ 3.69 ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.33$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 4.22$  4.16 และ 3.91 ตามลำดับ)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 3.92$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.75$  3.59 และ 3.50 ตามลำดับ)

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 3.94 และเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ( $\mu = 4.15$ ) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ( $\mu = 3.97$ ) และรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\mu = 3.89$  และ  $3.69$  ตามลำดับ)

### 3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีดังนี้

#### ตารางที่ 4.7

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=16			N=16			N=16			N=16			N=64		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.41	0.71	ปานกลาง	3.55	0.78	มาก	3.52	0.74	มาก	3.75	0.68	มาก	3.56	0.72	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	3.36	0.81	ปานกลาง	3.38	0.85	ปานกลาง	3.44	0.61	ปานกลาง	3.64	0.72	มาก	3.45	0.74	ปานกลาง
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.90	0.77	ปานกลาง	2.72	0.90	ปานกลาง	2.96	0.42	ปานกลาง	3.17	0.71	ปานกลาง	2.93	0.72	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	0.67	มาก	3.70	0.88	มาก	3.65	0.58	มาก	3.63	0.65	มาก	3.64	0.69	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.61	ปานกลาง	3.48	0.63	ปานกลาง	3.34	0.71	ปานกลาง	3.41	0.61	ปานกลาง	3.41	0.63	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.37</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.38</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.39</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต

**จากตารางที่ 4.7** เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบทั้ง 4 ฝ่ายและแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.75$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ( $\mu = 3.55$  และ  $3.52$  ตามลำดับ) ซึ่ง ทั้ง 3 ฝ่าย มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนฝ่ายที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.41$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการนิเทศงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.45$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$ ) และเป็นอันดับ 1 ส่วนอันดับรองลงมา ได้แก่ ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.44$   $3.38$  และ  $3.36$  ตามลำดับ) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.93$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 3.17$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายกิจการนักศึกษา ( $\mu = 2.96$   $2.90$  และ  $2.72$  ตามลำดับ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 3.70$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.65$   $3.63$  และ  $3.59$  ตามลำดับ)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.41$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี การใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้ไปใช้โดยไม่ขออนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

( $\mu = 3.48$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายวางแผนและพัฒนากิจการศึกษ (  $\mu = 3.42$  3.41 และ 3.34 ตามลำดับ)

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในระดับมาก อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.64$  และ 3.56 ตามลำดับ) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.45$  3.41 และ 2.93 ตามลำดับ)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น**

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยเกี่ยวกับการการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีไว้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

#### 4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้านดังนี้

ตารางที่ 4.8

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=8			N=8			N=8			N=8			N=32		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.19	มาก	4.16	0.47	มาก	3.61	0.65	มาก	4.16	0.33	มาก	3.96	0.48	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.43	มาก	4.19	0.47	มาก	3.63	0.69	มาก	4.17	0.44	มาก	3.99	0.54	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.40	มาก	3.90	0.62	มาก	3.92	0.79	มาก	4.38	0.42	มาก	4.04	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.43	มาก	4.33	0.46	มาก	3.98	0.73	มาก	4.42	0.55	มาก	4.22	0.55	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.17	0.32	มาก	3.83	0.73	มาก	3.31	0.88	ปานกลาง	3.75	0.41	มาก	3.77	0.67	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>	<b>4.08</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	<b>4.17</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>	<b>4.00</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทั้ง 4 ฝ่าย และแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.16$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ( $\mu = 3.91$  และ  $3.61$  ตามลำดับ)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.99$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.19$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ( $\mu = 4.17$   $4.00$  และ  $3.63$  ตามลำดับ)

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.38$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา และฝ่ายกิจการนักศึกษา ( $\mu = 3.98$   $3.92$  และ  $3.90$  ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.22$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.42$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ( $\mu = 4.33$   $4.17$  และ  $3.98$  ตามลำดับ)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 4.17$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ( $\mu = 3.83$  และ  $3.75$  ตามลำดับ) ซึ่งทั้ง 3 ฝ่าย มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนฝ่ายที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ( $\mu = 3.31$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า มีอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อื่นๆรวมทั้งให้ดูแลเรื่องเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่ง โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 4.00 โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ( $\mu = 4.22$ ) และรองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.04$  3.99 และ 3.96 ตามลำดับ) และเป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ( $\mu = 3.77$ )

#### 4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้านดังนี้

ตารางที่ 4.8

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา			ฝ่ายกิจการนักศึกษา			ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่าย		
	N=8			N=8			N=8			N=8			N=32		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.11	0.23	มาก	3.59	0.73	มาก	3.59	0.41	มาก	3.77	0.36	มาก	3.76	0.49	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	4.03	0.48	มาก	4.00	0.56	มาก	3.83	0.57	มาก	4.05	0.57	มาก	3.98	0.52	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.06	0.53	มาก	3.17	0.45	ปานกลาง	3.23	0.58	ปานกลาง	3.29	0.21	ปานกลาง	3.44	0.58	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.26	มาก	3.88	0.37	มาก	3.83	0.68	มาก	3.95	0.33	มาก	3.93	0.43	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.56	0.32	มาก	3.38	0.55	ปานกลาง	3.33	0.67	ปานกลาง	3.78	0.43	มาก	3.51	0.52	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	<b>3.56</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>	<b>3.72</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

**จากตารางที่ 4.9** เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ค่าเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบทั้ง 4 ฝ่าย และแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.76$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.11$ ) และลำดับรองลงมา ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ( $\mu = 3.59$ ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และฝ่ายที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ( $\mu = 3.77$ )

ด้านกรณีศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.05$ ) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ( $\mu = 4.03$  4.00 และ 3.83 ตามลำดับ)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ) และมากเป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา และฝ่ายกิจการนักศึกษา ( $\mu = 3.29$  3.23 และ 3.17 ตามลำดับ) ซึ่งทั้ง 3 ฝ่าย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) และแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.05$ ) และรองลงมา ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ( $\mu = 3.95$  3.88 และ 3.83 ตามลำดับ)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.51$ ) โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และรองลงมา ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ( $\mu = 3.56$ ) ซึ่งทั้ง 2 ฝ่าย มีความพึงพอใจในระดับมาก และรองลงมา ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ( $\mu = 3.38$  และ 3.33 ตามลำดับ) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 3.72 โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย มีความพึงพอใจใน ด้านการนิเทศงาน มากที่สุด ( $\mu = 3.98$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.93$  3.76 และ 3.51 ตามลำดับ) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\mu = 3.44$ ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น**

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย
  - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
  - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
  - 1.3 ด้านลักษณะของงาน
  - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
  - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

- 2.2 ด้านการนิเทศงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คือแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

### 5.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

#### ตารางที่ 4.10

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ผศ.ผอ. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วท. (N=16)			ผศ.ผอ.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.43	มาก	3.91	0.19	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.79	0.71	มาก	4.00	0.43	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.69	0.56	มาก	3.98	0.40	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.71	มาก	4.17	0.43	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	0.73	มาก	4.17	0.32	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>4.04</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถาน

ศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า 5 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 3.74$  และ  $4.04$  ตามลำดับ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.91$ ) เช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ) เช่นกัน

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ) เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.91$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17$ ) เช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17$ ) เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค  
กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ผช.ผอ.ฝ่ายกิจการนักศึกษา วท. (N=16)			ผช.ผอ.ฝ่ายกิจการนักศึกษา วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.36	มาก	4.16	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.05	0.43	มาก	4.19	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.99	0.60	มาก	3.90	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.53	มาก	4.33	0.46	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.75	0.65	มาก	3.83	0.73	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	<b>4.08</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจ ในระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 4.04$  และ  $4.08$  ตามลำดับ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.21$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ) เช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ) เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.99$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ) เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.22$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ ) เช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) เช่นกัน

#### ตารางที่ 4.12

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ผศ.ผอ.ฝ่ายวางแผนและ พัฒนาศึกษา วท. (N=16)			ผศ.ผอ.ฝ่ายวางแผนและ พัฒนาศึกษา วอศ.(N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.26	มาก	3.61	0.65	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.03	0.41	มาก	3.63	0.69	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.88	0.67	มาก	3.92	0.79	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.44	มาก	3.98	0.73	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.59	0.66	มาก	3.31	0.88	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามบันทึกข้อมูลลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 3.90$  และ  $3.69$  ตามลำดับ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ) เช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.63$ ) เช่นกัน

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ) เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ) เช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.31$ ) เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค  
กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

รายการ	ผช.ผอ. ฝ่ายวิชาการ วท. (N=16)			ผช.ผอ. ฝ่ายวิชาการ วอศ.(N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.44	มาก	4.16	0.33	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.01	0.49	มาก	4.17	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.47	มาก	4.38	0.42	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.48	มาก	4.42	0.55	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.92	0.64	มาก	3.75	0.41	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	<b>4.17</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 4.06$  และ  $4.17$  ตามลำดับ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ) เช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17$ ) เช่นกัน

ด้านลักษณะของงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.38$ ) เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.42$ ) เช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$ ) เช่นกัน

## 5.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้

### ตารางที่ 4.14

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ผช.ผอ.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วท. (N=16)			ผช.ผอ.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.41	0.71	ปานกลาง	4.11	0.23
2. ด้านการนิเทศงาน	3.36	0.80	มาก	4.03	0.48	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.90	0.77	ปานกลาง	4.06	0.58	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	0.67	มาก	4.05	0.26	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.61	ปานกลาง	3.56	0.32	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	<b>3.96</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สําคัญในการใช้ งานของวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูงและขอสงวนสิทธิ์ในข้อมูลที่ได้แจ้งไว้

**จากตารางที่ 4.14** เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.34$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.41$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.11$ )

ด้านการนิเทศงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.36$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ )

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.90$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ) เช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.42$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค  
กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ผช.ผอ. ฝ่ายกิจการนักศึกษา วท. (N=16)			ผช.ผอ. ฝ่ายกิจการนักศึกษา วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.55	0.78	มาก	3.59	0.73	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	3.38	0.85	ปานกลาง	4.00	0.56	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.72	0.90	ปานกลาง	3.17	0.45	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	0.88	มาก	3.88	0.37	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.48	0.63	ปานกลาง	3.38	0.55	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.60</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.37$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.60$ ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดัง

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.55$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ) เช่นกัน

ด้านการนิเทศงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.38$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ )

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.72$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.17$ ) เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ) เช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.48$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.38$ ) เช่นกัน

#### ตารางที่ 4.16

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

รายการ	ผช.ผอ. ฝ่ายวางแผน วท. (N=16)			ผช.ผอ. ฝ่ายวางแผน วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.74	มาก	3.59	0.41
2. ด้านการนิเทศงาน	3.44	0.61	ปานกลาง	3.83	0.57	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.96	0.42	ปานกลาง	3.23	0.58	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.65	0.58	มาก	3.83	0.68	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.34	0.71	ปานกลาง	3.33	0.68	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.56</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

วางแผนและพัฒนาการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.38$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.52$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ) เช่นกัน

ด้านการนิเทศงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ )

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.96$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.23$ ) เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.65$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) เช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.34$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ) เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค  
กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

รายการ	ผช.ผอ. ฝ่ายวิชาการ วท. (N=16)			ผช.ผอ. ฝ่ายวิชาการ วอศ. (N=8)		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.68	มาก	3.77	0.36
2. ด้านการนิเทศงาน	3.64	0.72	มาก	4.05	0.57	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.17	0.71	ปานกลาง	3.29	0.21	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	0.65	มาก	3.95	0.33	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	0.61	ปานกลาง	3.78	0.43	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.52$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ) เช่นกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ) เช่นกัน

ด้านการนิเทศงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ) เช่นกัน

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu= 3.17$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu= 3.29$ ) เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.63$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.95$ ) เช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.41$ ) และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ตามสังกัดสถานศึกษา และศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นมี 5 ด้าน และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และการเปรียบเทียบตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานศึกษาที่สังกัด ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวนมากกว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนเท่ากันทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ

### ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นอย่างเบื้องต้น

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นอย่างเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกฝ่าย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยฝ่ายวิชาการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ผลการทดสอบจึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกฝ่าย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

เอกสารนี้เป็น  
ไม่ว่ากรณีใดๆ

การทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกฝ่าย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการนิเทศงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

#### **ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น**

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในระดับความพึงพอใจมากทุกฝ่าย คือฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ และเป็นที่น่าสนใจว่า ทุกด้านของทั้ง 2 สังกัด มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน”

4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวิชาการ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ว่า “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” เป็นที่น่าสนใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา แตกต่างกัน คือ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามข้อสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ข้อที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับ  
ไม่ว่ากรณีใด

## การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนของกลุ่มประชากรมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค เป็นจำนวนมากกว่าผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ร้อยละ 66.67 และเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ร้อยละ 33.33 เนื่องจากสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 16 แห่ง และเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง<sup>1</sup>

จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ เป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา และฝ่ายวิชาการ จำนวนฝ่ายละ 24 คน คิดเป็นฝ่ายละร้อยละ 25 เนื่องจากการแบ่งแผนภูมิบริหารสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดแบ่งหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา และฝ่ายวิชาการ<sup>2</sup>

### ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกันเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งงานในฝ่ายต่าง ๆ ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพราะถ้าผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการไว้วางใจ มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมอบหมาย ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งได้ปฏิบัติในงานที่ตน

เองสนใจและถนัด จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้รับความนิยชมชอบจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้ร่วมงานมากขึ้น ซึ่งตรงกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบว่า “เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดไป ก็ควรจะมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วน หรือเพียงพอจึงทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี”<sup>3</sup> ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า “วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ คือการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อกิจกรรมและความพึงพอใจที่ดีต่องาน”<sup>4</sup> ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ควรให้ความสนใจต่อการมอบหมายหน้าที่ตามความสามารถ และความถนัดของบุคคลนั้น ๆ และให้หน้าที่การปฏิบัติงานที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นไปตามระบบการบังคับบัญชา และให้อิสระต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับมาก อาจจะเป็นเนื่องจากว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายจะต้องมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษาและของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการสอนที่ถือเป็นงานประจำ หรืองานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการค้า และงานสหกรณ์ เป็นต้น รวมทั้งงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยมอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมอบหมายงานออกไปตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล งานเหล่านี้จะต้องเกี่ยวข้องและอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งจากคณะครูอาจารย์ นักการภารโรง และนักเรียนนักศึกษา ทำให้สามารถปรับตัวและคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธ์เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยเทคนิค เกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ Applewhite ได้เขียนด้านการค้าไม่ว่ากรณีก้าวไว้ว่า “หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่”<sup>5</sup>

เอกสารนี้

นอกจากนี้ผลงานวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น อยู่ในระดับมาก และเป็นที่สังเกตว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศงาน อาจจะเป็นเนื่องจากว่า ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสายงานความรับผิดชอบ และในสายงานอื่น ๆ บางจึงได้รับการยอมรับนิเทศจากส่วนกลางและยังได้รับการชี้แนะ ได้รับความช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา หรือจากผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายอื่น ๆ เสมอ ๆ แม้กระทั่งการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่าย เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการทำงานและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีรภรณ์ กาญจนไพฑูริย์ ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า "สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับบุคลากร เป็นไปด้วยดีมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกัน ระบบควบคุมหรือปฏิบัติงานอาจเป็นไปได้ในลักษณะพี่น้องกัน"<sup>6</sup>

นอกจากนี้ผลงานวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แตกต่างกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 2 สังกัด อาจจะเนื่องจากว่า วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระบบราชการ ดังนั้นอัตราเงินเดือนประจำของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจึงเท่ากับส่วนราชการอื่นทั่วไป แต่ค่าครองชีพในสภากาปัจจุบันรายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะต้องมีการสังสรรค์กับผู้บริหารด้วยกัน หรือ กับครู-อาจารย์ เมื่อมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ก็อาจจะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะเห็นว่า เงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอและเหมาะสม ตามหลักการที่ Cooper ได้กล่าวว่า "เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งที่จิตใจที่สำคัญ เพื่อสนองความต้องการในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"<sup>7</sup> และตรงกับผลงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"<sup>8</sup>

ผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง"<sup>9</sup> แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประศักดิ์ นียากักร ที่พบว่า "สภาพความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ"<sup>10</sup> ดังนั้นด้านรายได้และสวัสดิการ จึงนับว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากว่าเงินรายได้จากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในระดับความพึงพอใจมาก ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสนใจว่าความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 สังกัด ทั้งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจจะเนื่องจากว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้น มีหน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายของทั้ง 2 สังกัด เหมือน ๆ กัน เนื่องจากรับนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ของแต่ละแห่งคล้ายกัน เพราะนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารนั้นมาจากส่วนกลาง คือ กรมอาชีวศึกษา และ ของกระทรวงศึกษาธิการ แม้กระทั่งขอบข่ายความรับผิดชอบงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ของทั้ง 2 สังกัด ก็เป็นแนวเดียวกัน อยู่ในกฎระเบียบเดียวกันตามสายงานบังคับบัญชา และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะใช้กฎเกณฑ์พิจารณาเหมือน ๆ กัน ปัจจุบันความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้บริหาร ทางกรมอาชีวศึกษามักจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน และเงื่อนไขของกรมอาชีวศึกษา โอกาสที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการพิจารณาให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป จะมีโอกาสเท่า ๆ กัน และระบบราชการไทยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ยังมีใช้ทั้ง 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาจเป็นสิ่งที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้<sup>11</sup> ซึ่งขึ้นอยู่กับพิจารณาและความพอใจของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุวิช แก้วเกษ ที่พบว่า “การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารยังไม่ยุติธรรม เพราะขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารเอง”<sup>12</sup> ดังนั้นถ้าการพิจารณาขั้นด้านการก้าวความก้าวหน้าในตำแหน่งถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารวิจัย  
ไม่ว่ากรณีใดๆ

ได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านการบริหาร และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นแล้ว จะทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น

ผลการวิจัย การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมากทั้ง 2 สังกัด อาจเนื่องจากว่าผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละฝ่ายมีงานที่ต้องปฏิบัติ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ตามขอบข่ายหน้าที่ของความรับผิดชอบ และผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บางฝ่ายจะมองเห็นเป็นรูปธรรมเด่นชัด เช่น ในรูปเอกสาร หรือหลักฐานต่าง ๆ หรืองานบางฝ่ายมีผลกระทบโดยตรงต่อนักเรียนนักศึกษา อย่างเช่น ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา บางฝ่ายผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาได้ทันทีทันใด บางฝ่ายผลสำเร็จของงานจะปรากฏในระยะเวลาานานกว่า จากสาเหตุดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันไปบ้างตามลักษณะของงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้กับงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานในวงราชการนั้น ๆ พณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวว่า “ผู้ที่ป็นข้าราชการจะต้องมีหลักปฏิบัติตน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความมีเกียรติ ความรับผิดชอบ และความมีคุณธรรม”<sup>13</sup> และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mclelland ได้พบว่า “สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความสามารถพอสมควร ชอบการทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง”<sup>14</sup>

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ซึ่งสังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจแตกต่างกัน แต่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันจึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 2 สังกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักเท่าใด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านนี้ ในระดับปานกลาง และพึงพอใจน้อยกว่าทุกด้าน อาจจะเป็นเนื่องจากว่า รายได้ และสวัสดิการ ที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านได้รับทั้งเงินเดือนประจำ และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ แม้กระทั่งการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานของแต่ละฝ่ายและยุคธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ วิทยุ สาร ที่กล่าวว่า "อัตราเงินเดือนของข้าราชการ ควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากัน เงินเท่ากัน และเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาด และดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิ และความชำนาญงานเป็นสำคัญ"<sup>15</sup> และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคมักจะเป็นชาย และในสังคมไทยก็นิยมยกย่อง ให้ผู้ชายเป็นผู้นำ ต้องรับผิดชอบต่อรายจ่ายของครอบครัว และในการทำงานยังต้องมีรายจ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับงานสังคมและการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเมื่อผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่ายจะต้องเผชิญกับความรับผิดชอบเหล่านี้เหมือน ๆ กัน จึงทำให้ ความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก

ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้น โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็น เพศหญิง และเป็นโสด ดังนั้น ภาระหน้าที่ในด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงแตกต่างกันออกไปตามสถานภาพของแต่ละบุคคล และในสภาพปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ยิ่งอาจจะทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีครอบครัวแล้วเห็นว่า เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษนอกเวลาราชการที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่สมดุลกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพเป็นโสด จะไม่กระทบกระเทือนสภาวะแบบนี้มาก ดังนั้น ในสภาพเช่นดังกล่าวนี้ อาจจะทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับด้านรายได้และสวัสดิการ น้อยกว่าผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายวางแผนและพัฒนากการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา มีกิจกรรมที่ต้องกระทำร่วมกับครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษามากกว่าฝ่ายอื่น ๆ และอาจจะต้องมีรายจ่ายเพิ่มมากกว่ารายจ่ายปกติ ในการร่วมกิจกรรม เนื่องจากเป็นแกนนำของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการต่ำกว่าฝ่ายอื่น ๆ

ผลการวิจัยนี้พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในระดับไม่ต่ำกว่าครึ่ง โดยผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน นอกนั้นทุกด้านอยู่ใน

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับมาก

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ทั้งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและนโยบายของส่วนกลางที่ไม่แตกต่างกัน เพราะทั้งวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง คือกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ เหมือนกัน และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่เหมือน ๆ กัน มีสภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงานใกล้เคียงกัน สาเหตุดังที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ. 3 จากผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู-อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ที่พบว่า “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาลัยเขตทั้ง 3 วิทยาเขตแตกต่างกัน”<sup>16</sup> แต่ผลงานวิจัยสอดคล้องกับผลงานของ ชมพูนุช บัวบังศรี ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05”<sup>17</sup>

4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ทั้งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้าน

เอกสารนี้เป็นความลับระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจแตกต่างกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านสภาพการโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีทางาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก อาจจะเป็นเนื่องจากว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน

วิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เหมือนกัน ในสถานศึกษาที่มี

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าในสถานศึกษาใดที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Gilmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า “สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน”<sup>18</sup> และสอดคล้องกับ Cooper ที่ถือว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดี<sup>19</sup> และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพการทำงานที่ดีควรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน”<sup>20</sup> ผลงานวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ที่พบว่า “ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้งสามสถาบัน ในด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>21</sup>

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค และในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก แต่มีบางด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จึงน่าจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้ความสนใจพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การเพิ่มมากขึ้นดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือส่วนกลาง ควรมีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติอย่างชัดเจนตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการภาคนอกเวลา การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณี

พิเศษ รวมทั้งการให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพปัจจุบัน จึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะดูแลปรับปรุง สร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีห้องทำงาน ไม่แออัด มีความสะดวก สบายแก่การทำงาน มีการจัดวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพียงพอแก่ความต้องการของงานแต่ละฝ่าย มีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน และปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับกรม มีดังนี้

ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง ของกรมอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ในระดับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ให้ชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร ควรจะมีเกณฑ์การประเมินผลงาน อย่างเป็นระบบ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น และให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาตำแหน่งเหล่านี้ เท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้าน โดยเฉพาะและนำมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานด้านนั้น ๆ
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เปรียบเทียบกับ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>กรมอาชีวศึกษา, **สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539** (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2539), หน้า 59.

<sup>2</sup>กรมอาชีวศึกษา, **สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว**, หน้า 60.

<sup>3</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร** (กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2517), หน้า 75 - 76.

<sup>4</sup>Von Heller B. Gilmer, **Applied Psychology** (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 384.

<sup>5</sup>Phillip B. Applewhite, **Organization Behavior** (New York : Englewood Cliffs; N.J. : Prentice - Hall Inc., 1965), pp. 41 - 42.

<sup>6</sup>จิรภรณ์ กาญจนไพบูลย์, "ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษา," **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2527, หน้า 72.

<sup>7</sup>Alfred M. Cooper, **How to Supervise People** (New York : McGraw - Hill Book Co., 1958), p. 32.

<sup>8</sup>อารีรัตน์ ทิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," **วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**, 2532, หน้า 174.

<sup>9</sup>นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**, 2521, หน้า 47 - 51.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>10</sup> ประคักดิ์ นียากร, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512, หน้า 103.

<sup>11</sup> เสนาะ ดีเยาว์, **การบริหารงานบุคคลในราชการไทย** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

<sup>12</sup> สุวิช แก้วเกษ, "การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 60.

<sup>13</sup> มหาวิทยาลัยขอนแก่น, "ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 11.1.

<sup>14</sup> David C. McClelland, **The Achieving Society** (New York : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961), pp. 99.

<sup>15</sup> ภิญญา สาร, **การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 290.

<sup>16</sup> ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 74 - 77.

<sup>17</sup> ชมพูนุช บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาคนิเทศกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535, หน้า 241.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร<sup>18</sup> Von Heller B. Gilmer, **Applied Psychology** (New York : McGraw Hill, โฆษณาด้านการค้าไม่จำกัดปี 1967), p. 280 ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>19</sup> Alfred M. Cooper **How to Supervise People** (New York : McGraw - Hill, 1958), p. 32.

<sup>20</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 6 ; กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 314.

<sup>21</sup> ณรงค์ เพียรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2526, หน้า 74 - 77.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กมล รักษอน. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

กิติมา ปรีดีดีลภ. **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตการสหกรณ์ 9.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532.

เกล็ดแก้ว รุ่งลือ. “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ชมพูนุช บัวบังศรี. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

คำนึ่ง นกแก้ว. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

จรุง ผาสวรรณ. “อาชีพครูอาชีวศึกษา.” **งานกรีฑาศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516**  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.

จิรภรณ์ กาญจนไพบุลย์. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้  
2531

จำนงค์ สมประสงค์. **หลักการปกครองของหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. **การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. **ความพึงพอใจในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ธงชัย สันติวงศ์. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ธนู แสงศักดิ์. "บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา." **วิทยากรย์ 1** (กรกฎาคม, 2515).

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน**, 2530.

ณรงค์ เพียรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2521.

นิตยา สวัสดิ์ราษฎร์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2532.

นิคม พรหมย้อย. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา**, 2529.

เอกสารนี้เป็ นนิพนธ์ของ ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2521.

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

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารทั่วไป**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2522.

บรรจง ชูสกุลชาติ. **การศึกษาในทศวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ : เอร่าวัฒนาการพิมพ์, 2528.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ." วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3, ฉบับที่ 15  
(มิถุนายน, 2529).

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสภาพการณ์ปัจจุบัน." วารสารอาชีวศึกษา  
ปีที่ 3, ฉบับที่ 25 (พฤศจิกายน, 2529).

บุญเทียม เจริญยิ่ง. **แนวทางการจัดอาชีวศึกษาตามนโยบายอริบดิกรมอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ :  
กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2532.

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

ประมวล เสนาฤทธิ์. **การวางแผนและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526.

ภิญโญ สาร. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อรุณ, 2526.

มัญญ บุญเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

เอกสารนี้เป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น: "ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พ.ศ. 2532."  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น (เอกสารอัดสำเนา). ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาลัย หุวะนันทน์. **หลักบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, 2508.

เมธี ปิลาณานานนท์. **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

รุ่ง แก้วแดง. “ความมั่นคงในอนาคตครู โรงเรียนเอกชน.” **รายงานการประชุมสัมมนา เรื่อง ครูสตรีผู้นำ ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน ตุลาคม, 2532.**

วิมล แม้นสถิตย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

วีระชาติ แก้วไสย. “องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.

สกล วรรณพงษ์. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สงัด อุทรานันท์. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2529.

สามัญศึกษา. **การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521.

สุรกิตต์ กิตติพิระพงษ์. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตเอกสารนี้เป็นเอกสารการศึกษา 11.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. **งานด้านการค้า**  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคลในราชการไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

เสถียร เหลืองอร่าม. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2517.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2522.

สมยศ นาวิการ. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวิการ. **องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

สำนักราชเลขาธิการ. **ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ พ.ศ. 2531**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2532.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานการวิจัย โครงการรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม**. 2525.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **คู่มือนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2526.

เอกสารนี้เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การกำกับติดตามนิเทศและการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2530. จึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุณ วัชรธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2; กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อาชีวศึกษา. **ก้าวไปในแผน 7**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา. **สถิติอาชีวศึกษา 2533-2534**. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2533.

อาชีวศึกษา. **แบบคำชี้แจงประกอบการขอปรับปรุงส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา. **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา. "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดและกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533." (เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา. **สถิติอาชีวศึกษา' 34** กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534.

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

อาชีวศึกษา. "การประชุมผู้บริหาร สถานศึกษาประจำปี 2533." (เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา. "การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533." กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา. "การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2533." (เอกสารอัดสำเนา).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใด ๆ อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

อารีรัตน์ ทิรัญโร. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

อุดม เปี่ยมเจริญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

Beach, Dale S. **The Management of People at work.** London : The Macmillan Company, 1970.

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

Herzberg, Frederick and other. **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons, 1959.

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

McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw - Hill Book, 1960.

Sergiovanni, Thomas J. “Investigation of Factor Which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher.” **Dissertation Abstracts International** Vol. 30 No. 12 The University of Rochester, June, 1970.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 03 / 2540

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมของนักศึกษา  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม)

เพื่อให้การควบคุมวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารอาชีวศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2538 ข้อ 23.5  
จึงแต่งตั้งอาจารย์ในเขตประจำ คือ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลรัมย์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

เพิ่มเติมในคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาที่มี รศ.ดร.เมธี ปิลันธนาภรณ์ เป็นกรรมการ  
ควบคุมวิทยานิพนธ์ จำนวน 12 คน ดังมีรายนามต่อไปนี้

- |                                |       |
|--------------------------------|-------|
| 1. นายภมร เชาวน์แหลม           | วัน 4 |
| 2. นายสุรศักดิ์ อารมณ์แก้ว     | วัน 5 |
| 3. นายดาวร ภัคตือทรณ์          | วัน 5 |
| 4. นายโกศล วงศ์สุวรรณ          | วัน 5 |
| 5. นายศรวิสัย วัฒนเชษฐกรม      | วัน 5 |
| 6. นางอรพรวณ สนิประสงค์        | วัน 6 |
| 7. นายณรงค์ เกษตรภิบาล         | วัน 7 |
| 8. นางนฤมล เลิศบุญ             | วัน 7 |
| 9. นางวิสาพรพรรณ กิ่งวัชระพงษ์ | วัน 8 |
| 10. นางสาวศศิประภา งามฉา       | วัน 8 |
| 11. นายประสิทธิ์ เตชศิริวัฒน์  | วัน 8 |
| 12. นายวิชัย ทิพย์อาสน์        | วัน 8 |

เอกสารนี้เป็นที่นี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
สั่ง ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อูเตอร์โรจน์)  
คณบดี



ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา  
สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2537

1. นายสุรศักดิ์ อามารณ์เทวัญ วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี รศ.ดร. เมธี บิลันตนาภรณ์ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สุรจักร สกทอง เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้ศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.นิตยา สิงวสวัสดิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.134



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ  
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัย ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสุรศักดิ์  
อาภรณ์เทวัญ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิ่นธนานท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดี กรุณาอย่าให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.134

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.โกวิท ธีรวิโรจน์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา : คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ  
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสุรศักดิ์  
อาภรณ์เทวัญ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และนำข้อมูลไปแจ้งผู้อื่นหรือออกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.71/ย4

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์  
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสุรศักดิ์ อารวมทั่วย เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเจียงเหนือ" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าว ได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงาน ของท่านตามที่แนบมา

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ที่ดีด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการรณรงค์เปิดตัวฝ่ายบัณฑิตศึกษาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และปฏิบัติราชการแทนคณะ  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ  
นายสุรศักดิ์ อามรแก้ว

1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
3. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
4. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
5. วิทยาลัยเทคนิคเวียงจันทน์
6. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
7. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
8. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
9. วิทยาลัยเทคนิคสงขลา
10. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
11. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
12. วิทยาลัยเทคนิคเลย
13. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
14. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
15. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
16. วิทยาลัยเทคนิคไชยบุรี
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

-----  
*AS*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๐๑/2243

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณบดีวิทยาลัยศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณบดีวิทยาลัยศึกษา ที่ ทม ๑๕๐๔.๓/๑๓๔ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ ๑ รุก
  - ๒. แบบสอบถาม ๑ รุก
  - ๓. รายชื่อสถานศึกษา ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณบดีวิทยาลัยศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาให้นายสุรศักดิ์ อารณต์เทวีฐ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๒๔ แห่ง เพื่อนำข้อมูลไปทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ขอเรียนว่า กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว อนุญาตให้นายสุรศักดิ์ อารณต์เทวีฐ เข้าเก็บข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๒๔ แห่ง ดังรายชื่อสถานศึกษาที่แนบได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไปด้วย จักขอขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ นนทะตะ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. ๒๔๑๕๖๓๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/๑/69

สำนักงานนันทศึกษา  
คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗. กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา

ด้วย นายสุรศักดิ์ อารณเฑาะว์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครูศาสตร์อุตสาหกรรมนันทศึกษา สาขา  
การบริหารอาชีวศึกษาของงานนันทศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานนันทศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อนมิตินักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อรองคณบดีฝ่ายนันทศึกษา แต่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และปฏิบัติราชการแทนคณบดี เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนันทศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504.7/๑-๒๙

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

ย กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายสุรศักดิ์ อารณเฑาะว์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และเผยแพร่ไปยังสื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงขอให้ท่านในฐานะที่ดำรงตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยแห่งนี้ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านและความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ ตัวท่านหรือการทำงานของท่านเพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็นภาพรวมของวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)



## ตอนที่ 1

## ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

	สำหรับเจ้าหน้าที่
	( ) ( ) ( ) 1 2 3
1. สถานศึกษาที่สังกัด	
( ) 1. วิทยาลัยเทคนิค	
( ) 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	( ) 4
2. ในปีการศึกษา 2536 ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ	
( ) 1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	
( ) 2. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	
( ) 3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	
( ) 4. ฝ่ายวิชาการ	( ) 5

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ตอนที่ 2

## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง** คำถามต่อไปนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดอ่าน และพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และความเป็นจริง โดยค่าระดับคะแนนจะมีความหมายดังนี้
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ก.	การได้รับการยอมรับ ท่านที่ความพึงพอใจในการได้รับการ ยอมรับนับถือของท่าน ในเรื่องต่อไปนี้ เพียงใด						
ข.	งานในฝ่ายที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย						( )
ค.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ บรรลุตามวัตถุประสงค์						( )



จากตัวอย่าง ในข้อ ก. หมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก  
 ในข้อ ข. หมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด

**ก. ความพึงพอใจจากปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)**

ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
	ท่านมีความพึงพอใจในความ สำเร็จในการทำงานของท่าน ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด						
1.1	งานในฝ่ายที่รับผิดชอบประสบผล สำเร็จตามเป้าหมาย .....						( ) 6
1.2	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ บรรลุตามวัตถุประสงค์ .....						( ) 7
1.3	ความสำเร็จของงานสามารถรวบรวม เป็นเอกสาร และมองเห็นเป็นรูปธรรม เด่นชัด .....						( ) 8
1.4	งานในฝ่ายที่รับผิดชอบ และได้รับมอบ หมายได้รับการสนับสนุนอย่างดี จากผู้ บริหารสถานศึกษา .....						( ) 9
1.5	ผลสำเร็จของงานมีผลอย่างทั่วถึงแก่ นักศึกษา .....						( ) 10
1.6	ความสำเร็จของงานได้รับการยอมรับ จากบุคลากรในสถานศึกษา .....						( ) 11
1.7	ความสำเร็จของงานได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอกและชุมชน .....						( ) 12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีโทษทางปกครองและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



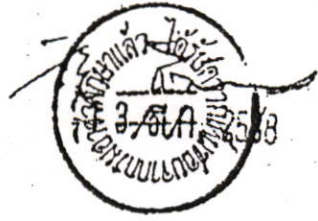
ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>2. การได้รับการยอมรับ</b>						
	ท่านมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด						
2.1	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา.....						( ) 13
2.2	การได้รับความร่วมมือจากบุคคลในสถานศึกษา.....						( ) 14
2.3	การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา.....						( ) 15
2.4	บุคลากรในฝ่าย ให้การยอมรับนับถือที่ท่านมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ.....						( ) 16
2.5	บุคลากรในฝ่าย มาขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน.....						( ) 17
2.6	นักเรียน - นักศึกษา ให้ความเคารพเชื่อถือในความรู้ความสามารถ.....						( ) 18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>3. ลักษณะงาน</b>						
3.1	ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะของงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด การนำความรู้ความสามารถใช้ในการปฏิบัติงาน .....					( ) 19	
3.2	ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีความเหมาะสม .....					( ) 20	
3.3	ปริมาณงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม .....					( ) 21	
3.4	โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ .....					( ) 22	
3.5	ลักษณะของงานท้าทายความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจ .....					( ) 23	
3.6	มีความคิดอย่างอิสระในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสายงานที่รับผิดชอบ .....					( ) 24	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



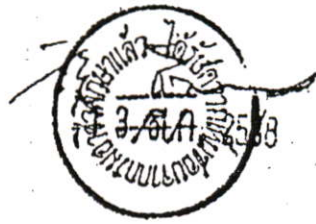
ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>4. ความรับผิดชอบ</b>						
	ท่านมีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบของท่านในเรื่องต่อไปนี้ เพียงใด						( ) 25
4.1	การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบใน แผนภูมิการบริหารงานชัดเจน						( ) 26
4.2	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหารสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย						( ) 27
4.3	ความพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ						( ) 28
4.4	ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ						( ) 29
4.5	งานในหน้าที่ความรับผิดชอบส่งทัน กำหนดและตรงเวลาที่ผู้บริหารสถาน ศึกษาต้องการ						( ) 30
4.6	ความสามารถบริหารเวลา และใช้เวลา อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิด ชอบ						( ) 31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>						
	ท่านมีความพึงพอใจ ในความก้าวหน้าในตำแหน่งของท่านในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด						
5.1	ผลการปฏิบัติงานสามารถทำปริมาณงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 .....						( ) 31
5.2	โอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา .....						( ) 32
5.3	โอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความก้าวหน้า ความสามารถสูงขึ้น .....						( ) 33
5.4	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อปรับวุฒิการศึกษาและสามารถนำไปประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง .....						( ) 34
5.5	ผลการปฏิบัติงานสมควรได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น .....						( ) 35
5.6	งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในอนาคต .....						( ) 36

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับ... ไม่สามารถนำออกนอกสถานที่...  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ข. ความพึงพอใจจากปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors)

ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	<b>6. นโยบายและการบริหาร</b>						
	ท่านมีความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ เพียงใด						
6.1	ความชัดเจนของนโยบายที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติงาน .....					( ) 37	
6.2	การมอบหมายนโยบายให้ผู้ช่วยผู้ บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติมีความ เหมาะสมและเสมอภาค .....					( ) 38	
6.3	ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็น ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา .....					( ) 39	
6.4	การจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน .....					( ) 40	
6.5	การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติ งานของผู้บริหารสถานศึกษา .....					( ) 41	
6.6	การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ .....					( ) 42	
6.7	การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ตามเวลา ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถาน ศึกษามีประสบการณ์ .....					( ) 43	



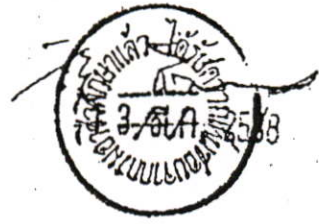
ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>7. การนิเทศงาน</b> ท่านมีความพึงพอใจในการนิเทศงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด						
7.1	ได้รับการชี้แจงการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา .....					( ) 44	
7.2	ได้รับการช่วยเหลือการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา .....					( ) 45	
7.3	ได้รับความร่วมมือจากผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายอื่น ๆ .....					( ) 46	
7.4	มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่าย .....					( ) 47	
7.5	ได้รับการนิเทศจากผู้บริหารระดับสูงศึกษานิเทศ และผู้ตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา .....					( ) 48	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	<b>8. รายได้และสวัสดิการ</b> ท่านมีความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการของท่านในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด						
8.1	เงินเดือนประจำ และรายได้ในการครองชีพ .....						( ) 49
8.2	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการภาคนอกเวลา .....						( ) 50
8.3	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ( 2 ชั้น) .....						( ) 51
8.4	การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง .....						( ) 52
8.5	การกำหนดเพดานเงินเดือนของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา .....						( ) 53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>							
ท่านมีความพึงพอใจในการสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด							
9.1	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา					( ) 54	
9.2	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา					( ) 55	
9.3	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในฝ่ายของตน					( ) 56	
9.4	การพบปะสังสรรค์กับครู-อาจารย์และบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ					( ) 57	
9.5	การให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ					( ) 58	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10.1	<b>10. สภาพการทำงาน</b> ท่านมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของท่านในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ .....						( ) 59
10.2	สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบการติดต่อสื่อสาร พาหนะ มีความเหมาะสม .....						( ) 60
10.3	บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน .....						( ) 61
10.4	ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีความสะดวกในการมอบหมายงานกับบุคลากรในฝ่ายที่รับผิดชอบ .....						( ) 62
10.5	การใช้เวลาที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงงาน .....						( ) 63

**ขอขอบพระคุณ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้วิจัย

นายสุรศักดิ์ อภรณ์เทวัญ เกิดวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2496 ที่จังหวัดสิงห์บุรี สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปม.วส.) สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยครูอาชีพ ศึกษา และปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) เอกวิชาภาษาอังกฤษ จากสถาบันราชภัฏสุรินทร์ เมื่อ ปี พ.ศ. 2523 เริ่มรับราชการเมื่อปี พ.ศ. 2518 ที่วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในตำแหน่งครู 2 ระดับ 3 และย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการท่องเที่ยว หนองคาย วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์ ตาม ลำดับ ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้